

Digitized by the Internet Archive  
in 2022 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761115510851>



CA1  
CS25 45  
- A57

Government  
Publishing

Public Service Labour  
Relations Board



45

# Annual Report

2008-2009

Canada

© Minister of Public Works and Government Services Canada 2009

Cat. No. SR1-2009

ISBN 978-1-100-50026-3

This publication is also available on the PSLRB's website at

<http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>

The Honourable James Moore, P.C., M.P.  
Minister of Canadian Heritage and Official Languages  
House of Commons  
Ottawa, K1A 0A6



Dear Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 251 of the *Public Service Labour Relations Act*, the Annual Report of the Public Service Labour Relations Board, covering the period from April 1, 2008 to March 31, 2009, for submission to Parliament.

Yours sincerely,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "C. Bloom".

**Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.**  
CHAIRPERSON



# Public Service Labour Relations Board

## 2008 - 2009

**Chairperson:** Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.

**Vice-Chairpersons:** Marie-Josée Bédard  
Ian R. Mackenzie  
Michele A. Pineau

**Full-time Members:** Roger Beaulieu  
Dan Butler  
John A. Mooney  
Renaud Paquet  
Michel Paquette  
Dan R. Quigley

**Part-time Members:** Christopher James Albertyn  
Bruce Archibald, Q.C.  
Ruth Elizabeth Bilson, Q.C.  
George P.L. Filliter  
Deborah M. Howes  
Margaret E. Hughes  
Georges Nadeau  
Allen Ponak  
John J. Steeves

### EXECUTIVE OFFICERS OF THE PSLRB

**Executive Director and General Counsel:**

Pierre Hamel

**Director, Dispute Resolution Services:**

Gilles Grenier

**Director, Compensation Analysis and Research Services:**

Guy Lalonde

**Director, Registry Operations and Policy:**

Susan Mailer

**Director, Corporate Services:**

Alison Campbell and  
Céline Laporte (Acting Director)

**Director, Financial Services:**

Robert Sabourin



## Message from the Chairperson

I am pleased to submit to Parliament the Annual Report of the Public Service Labour Relations Board (PSLRB) for 2008-2009.

The year under review was certainly unique from many perspectives, presenting considerable challenges and opportunities for the PSLRB in carrying out the three main services under its mandate: adjudication, mediation and compensation analysis and research.

Of particular note, the PSLRB was called upon to assist parties during the first major round of collective bargaining under the *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)*. We received and dealt with many requests to provide mediation and dispute resolution services, including establishing arbitration boards and public interest commissions, during a time of economic uncertainty and a time when legislation was being introduced to restrict economic increases for public servants. I commend those at the PSLRB who were involved in the collective bargaining process for their professionalism and impartiality throughout this tumultuous period and for the assistance they provided to the parties to help them deal with their labour disputes without affecting the delivery of government services to Canadians.

In previous reports, I expressed my concern that the PSLRB was given only temporary incremental funding on a yearly basis to carry out its mandate under the *PSLRA*. I am pleased to report this year that the sustained efforts over the last five years to obtain stable funding have been rewarded. As a result of reinvestment proposals in the context of the Treasury Board's strategic review of the PSLRB's activities, we finally received long-term funding under Budget 2009. This funding will enable us to fully meet our responsibilities under the *PSLRA*, to plan more effectively for the longer term and to readily meet our future commitments. However, I should note that we will require additional resources over and above this funding for the studies that will be undertaken by the Compensation Analysis and Research Services (CARS) to support the collective bargaining process. These resources are still under review.

Effectively managing a sizeable caseload and reducing the amount of time it takes to close cases

through a variety of case management tools has remained a priority for the PSLRB.

The sustained use of case management conferences has made hearings more efficient by clarifying the issues to be decided and by dealing with preliminary matters and procedural issues before the hearing. In some cases, conferences can also eliminate the need for an in-person hearing altogether.

To further our efforts in effective case management, we conducted two pilot projects with our two largest clients: the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board. The cases in the pilot project were conducted more expeditiously than our standard hearings and many were reviewed collectively. The pilots were successful in my view, and the PSLRB and our clients will discuss conducting a similar project in a different part of the country in 2009-2010.

During the review period, a greater number of cases referred to the PSLRB were of a more complex nature — another factor that impacts caseload management. In addition, this year, there was an increase in the number of cases involving individuals who chose to appear before the PSLRB without representation. This trend is not unlike what has occurred with other tribunals and courts. As self-representation can make hearings more difficult to manage and can consume a fair amount of our time and resources, we developed guidelines to assist self-represented individuals in submitting their grievances and complaints and provided a variety of multimedia resources.

Effective case management also implies affording the parties an opportunity to resolve their case without a formal hearing through the use of mediation assistance. Throughout 2008-2009, demand for our mediation services continued to grow, and I am especially pleased with the results that these services provided.

Another area in which the PSLRB made considerable inroads in 2008-2009 and that is particularly noteworthy is the mandate for compensation analysis and research. Created to provide comprehensive, accurate, timely and impartial information to support parties in their collective bargaining efforts, CARS released its first two

nationwide studies in 2008. Entitled *Technical Services Compensation Comparability Study* and *Total Compensation Study on Health-Related Occupations in Canada*, the two studies employ different models and approaches that will assist CARS in developing future studies.

I have every reason to be pleased with the PSLRB's accomplishments this past year. Looking ahead, we will once again be confronted with some difficult challenges, which I am confident will be tackled with optimism and determination and by building on our past experience and success.

One such challenge will be the implementation of the *Public Sector Equitable Compensation Act*, which was enacted by Parliament late in the fiscal year. This Act adds a new dimension to collective bargaining for determining compensation and will significantly impact the delivery of the PSLRB's related services. Furthermore, the PSLRB has been given the mandate to hear complaints presented under that Act.

Although the Act is not yet in force, we have already received several pending pay equity complaints that were transferred from the Canadian Human Rights Commission in compliance with transitional

provisions in the *Budget Implementation Act, 2009*. I am mindful that the work required to prepare the PSLRB to carry out this new mandate is daunting. Significant efforts will be required to assess the implications of this new statutory environment on the PSLRB and to obtain the appropriate level of resources that will be needed to enable it to effectively carry out its new role.

I am extremely proud to be leading the PSLRB — an organization that is highly respected and recognized for its contribution to harmonious labour relations in the federal public service. I would like to take this opportunity to thank the Board members and all employees for their dedication and enthusiasm this past year. I look forward to the year ahead as we continue to focus our efforts on meeting our key responsibilities and as we prepare for our mandate under the *Public Sector Equitable Compensation Act*.

**Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.**

CHAIRPERSON  
PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD

# Table of Contents

<b>PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD</b>	<b>iii</b>
<b>MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON</b>	<b>v</b>
<b>PART ONE: ABOUT THE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD</b>	<b>2</b>
Overview	2
Mandate in Brief	2
Our Clients	3
Our Organization	4
Members of the Board	4
Funding	5
Management	5
Other Responsibilities	5
<b>PART TWO: THE YEAR IN REVIEW</b>	<b>7</b>
Adjudication Services	7
Caseload Overview	7
Grievances	7
Complaints	9
Applications	9
Issues, Challenges and Innovations	10
Case Management	10
Privacy Issues	11
Expanded Jurisdiction	11
Notable Decisions	11
Mediation Services	12
Case Mediation	12
Collective Bargaining	12
Mediation Training	13
Compensation Analysis and Research Services	14
Compensation Studies	14
Outreach and Communications	14
<b>MORE INFORMATION ON THE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD</b>	<b>15</b>
<b>APPENDIX 1</b>	<b>16</b>
Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent	16
Table 2: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Bargaining Agent	21
<b>APPENDIX 2: CASES BEFORE THE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD</b>	<b>22</b>
<b>APPENDIX 3: NOTABLE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD DECISIONS</b>	<b>23</b>
<b>APPENDIX 4</b>	<b>29</b>
Table 1: Collective Bargaining Cases	29
Table 2: Mediation Services Cases	29

# part one

## About the Public Service Labour Relations Board

The PSLRB is an independent quasi-judicial tribunal that provides three main services: adjudication, mediation, and compensation analysis and research.

### Overview

The Public Service Labour Relations Board (PSLRB) is an independent quasi-judicial tribunal responsible for administering the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal public service.

In accordance with its mandate under the *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)*, which was enacted on April 1, 2005, the PSLRB provides three main services: adjudication, mediation, and compensation analysis and research.

The PSLRB replaced the Public Service Staff Relations Board (PSSRB), which had existed since 1967 when collective bargaining was first introduced into the federal public service. With the *PSLRA* came an expanded role and services, particularly in compensation research. At the same time, the PSLRB also continued to provide many of the same services as its predecessor and to maintain the quality of its decision making.

The PSLRB benefits Canadians by supporting a harmonious relationship between federal public service employees and their employers, which improves the ability of the public service to serve the public interest.

### Mandate in Brief

#### Adjudication Services

Board members render decisions on complaints and labour relations matters and act as adjudicators to decide grievances brought before them under the *PSLRA*.

Adjudication services fall into three main areas:

#### **Grievances (individual, group or policy)**

- the interpretation of collective agreements and arbitral awards;
- disciplinary action resulting in termination, demotion, suspension or financial penalty;
- demotion or termination for unsatisfactory performance or for any other non-disciplinary reasons; and
- deployment without an employee's consent.

#### **Complaints**

- unfair labour practices; and
- reprisal actions taken for raising an issue under Part II of the *Canada Labour Code*.

#### **Applications**

- certification and revocation of certification;
- determination of successor rights;
- determination of managerial or confidential position;
- determination of essential services agreements;
- review of prior Board decisions; and
- requests for extensions of time to present grievances or to refer grievances to adjudication.

In carrying out the activities in its three mandate areas, the PSLRB assists public service employees, employers and bargaining agents in the conduct of their labour relations.

### Mediation Services

Mediators provided by the PSLRB impartially assist parties in reaching collective agreements, managing their relations under collective agreements, and resolving complaints and grievances, which minimizes the need for formal hearings.

### Compensation Analysis and Research Services

The PSLRB is a neutral and impartial source of compensation information obtained through comparability studies that can be used by parties engaged in the collective bargaining process in the federal public service, as well as by other public and private organizations and individuals.

### Our Clients

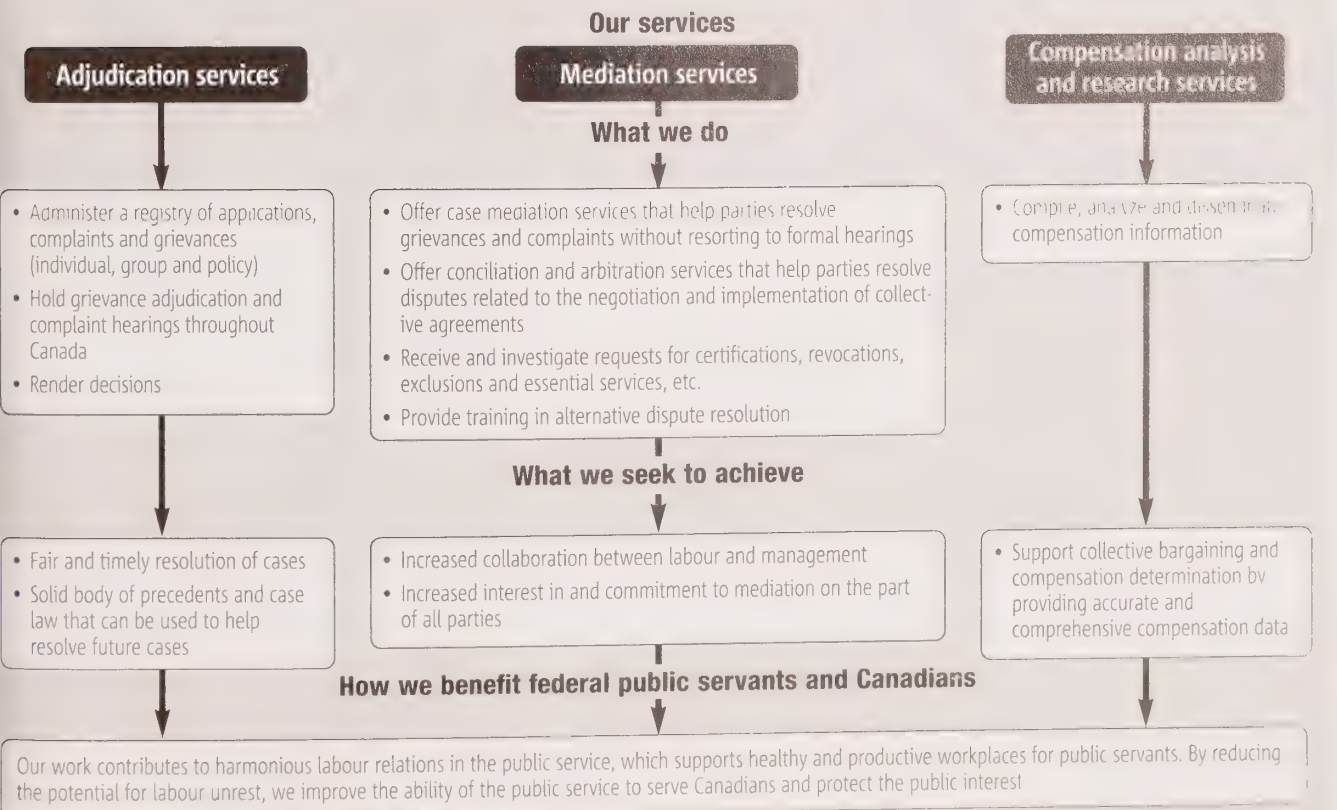
In carrying out the activities in its three mandate areas, the PSLRB assists public service employees, employers and bargaining agents in the conduct of their labour relations.

The *PSLRA* covers some 255 000 federal public service employees and applies to departments named in Schedule I of the *Financial Administration Act*, the other portions of the public administration named in Schedule IV and the separate agencies named in Schedule V. (See Appendix 1 of this report.)

The Treasury Board, which is the largest of the employers, employs some 188 000 public service employees in federal government departments and agencies. Some 67 000 public service employees work for one of the other employers, which range

## The Public Service Labour Relations Board at a Glance

Our role is to administer the collective bargaining and grievance adjudication systems and offer mediation and compensation analysis and research in the federal public service.



The PSLRB's clients also include some employees who are excluded from bargaining units or who are not represented.

from large organizations such as the Canada Revenue Agency to small organizations such as the National Capital Commission. For a list of employers, please refer to Appendix 1, Table 1.

As of March 30, 2009, 23 bargaining agents were certified to represent 90 bargaining units in the federal public service. Some 70 percent of unionized employees are represented by the Public Service Alliance of Canada as their certified bargaining agent, a further 15 percent are represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada and the remaining 15 percent are represented by 21 other bargaining agents.

Table 2 in Appendix 1 reports the number of public service employees in non-excluded positions by bargaining agent.

The PSLRB's clients also include some employees who are excluded from bargaining units or who are not represented. For example, individuals who occupy managerial and confidential positions are entitled to refer certain types of grievances to adjudication and to avail themselves of the PSLRB's mediation services if they wish.

Any of these employees, employers and bargaining agents may be a party to an adjudication or mediation effort, as may deputy heads of federal departments and agencies and the departments and agencies themselves. All the employers and bargaining agents (on behalf of their members) are potential users of the PSLRB's compensation analysis and research services.

## Our Organization

As a quasi-judicial statutory tribunal, the PSLRB is independent of the government of the day. It is responsible to Parliament through a designated minister who is not a member of the Treasury Board. The designated minister is currently the Minister of Canadian Heritage and Official Languages.

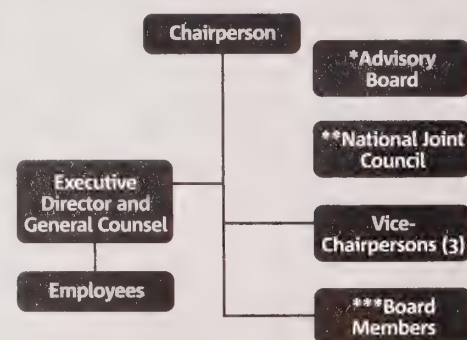
The designated minister is responsible under the *PSLRA* for tabling the PSLRB's annual report before Parliament each year and for signing documents required under the *Financial Administration Act*. The minister is also the line of communication with the Governor in Council for the purposes of making appointments to the Board.

## Members of the Board

The Board is made up of the Chairperson, three Vice-Chairpersons, and six full-time and nine part-time members who are appointed by the Governor in Council for terms of no longer than five years and who may be reappointed. The members of the Board are responsible for administering the *PSLRA*, including making orders requiring compliance with that Act, and for deciding matters brought before the PSLRB. This work requires that hearings be conducted throughout Canada or that written submissions be considered without a hearing.

Board members, other than the Chairperson and Vice-Chairpersons, are selected by the Governor in Council from a list prepared by the Chairperson of the Board in consultation with public service bargaining agents and public service employers covered by the *PSLRA*. Recommendations are put forward, and a list of persons eligible to be appointed to the Board is prepared.

To be eligible for an appointment to the Board, an individual must have knowledge of, or experience in, labour relations. Appointments are to be made so as to ensure that, to the greatest extent possible, there



- \* Section 53(1) of the *PSLRA* provides for the establishment of an advisory board responsible for providing advice to the Chairperson with respect to compensation analysis and research services.
- \*\* The PSLRB has no direct involvement in the operations of the National Joint Council.
- \*\*\* The number of Board members is determined by the Governor in Council. Members may be appointed on a full-time or part-time basis.

A Board member, once appointed, is required to act impartially at all times.

is a balance on the Board between persons recommended by employers and by bargaining agents. However, even though a Board member may have been recommended by one party or the other, once appointed, he or she does not represent that party and is required to act impartially at all times.

Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E., presides over the Board as Chairperson. In 2008-2009, Michel Paquette was the only new, full-time Board member to be appointed to the Board. Georges Nadeau, who retired from the Board in 2007-2008 as a Vice-Chairperson, became a part-time Board member.

The Chairperson, Vice-Chairpersons and full-time Board members meet monthly to discuss general matters related to the administration of the *PSLRA*.

Education and outreach are very important to the PSLRB. The Chairperson, Vice-Chairpersons and Board members play a key role in building awareness of its mandate and services. They frequently share their professional knowledge and experience with colleagues, clients and stakeholders at conferences, presentations and training sessions and serve on professional boards and committees.

Biographies of full-time and part-time Board members are available on the PSLRB's website at <http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>.

## Funding

In 2008-2009, the PSLRB had expenditures of \$12.9 million and had 90 full-time equivalent positions.

For several years, the PSLRB has been seeking adequate and stable funding. As a result of the coming into force of the *Public Service Modernization Act* in 2003, the PSLRB had been allocated transitional funding to develop, implement and administer the new legislative regime for public service labour relations, which includes a new compensation analysis and research function, enhanced mediation and conflict resolution services, an increased adjudication function, and a revamped collective bargaining process.

This past year, as a result of Budget 2009, the PSLRB received more stable, long-term funding and, therefore, will no longer need to rely on temporary funding to carry out many of the responsibilities assigned to it under its expanded mandate. This additional funding will enable the Board to improve its ability to fully implement the *PSLRA* in the years ahead, to carry out effective long-term planning and to make future commitments.

As the Board is proceeding with establishing its new compensation analysis and research services, the resources required to deliver those services in the longer term are still under review.

## Management

Under its governance structure, the Chairperson is the PSLRB's Chief Executive Officer and has overall responsibility for managing the organization. As provided by section 45 of the *PSLRA*, the Chairperson has authorized the three Vice-Chairpersons to act on his behalf in relation to matters before the Board.

In 2008-2009, the PSLRB reaffirmed its vision and mission and produced a multi-year strategic plan, which includes a well-defined performance measurement framework and performance targets for future years. Data sources to measure future performance will include manual data collection, the Client Satisfaction Survey undertaken every three years, service-specific databases and a new automated case management system (CMS). The CMS is currently being developed and, when implemented, will enable the PSLRB to manage case information electronically from initial intake to resolution. When implemented, it will also facilitate more detailed performance reporting by allowing the collection of initial data. Enhanced data collection will be possible in the years that follow.

## Other Responsibilities

As required by the *PSLRA*, the PSLRB provides physical and administrative support services to the National Joint Council (NJC), an independent consultative body of employer and employee representatives. The NJC exists to facilitate consultation on, and the co-development of, policies and terms of employment that do not lend

In 2008-2009, the PSLRB reaffirmed its vision and mission and produced a multi-year strategic plan.

themselves to unit-by-unit bargaining. The PSLRB houses the NJC but plays no direct role in its operation. An annual report with more information on the NJC's activities can be found on its website at <http://www.njc-cnm.gc.ca>.

The PSLRB administers the collective bargaining and grievance adjudication systems under the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* (*PESRA*), which governs labour relations in Parliament. The *PESRA* covers employees working in the House of Commons, the Senate, the Library of Parliament, and the Office of the Conflict of Interest and Ethics Commissioner.

Under an agreement with the Yukon government, the PSLRB also administers the collective bargaining and grievance adjudication systems required by the Yukon *Education Labour Relations Act* and the Yukon *Public Service Labour Relations Act*. When performing those functions funded by the Yukon government, the PSLRB acts as the Yukon Teachers Labour Relations Board and the Yukon Public Service Labour Relations Board, respectively.

Separate annual reports are issued for all of these Acts and are available on the PSLRB's website at <http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>.

# part two

## The Year in Review

The PSLRB assists the parties in preparing for hearings by answering common questions and describing what to expect in resources posted on its website.

### Adjudication Services

Board members hear complaints and applications, and Board members sitting as adjudicators hear grievances that are referred to adjudication. Hearings are held across Canada, generally in the large metropolitan area nearest the applicant's work location. Normally, the PSLRB sets tentative hearing dates four months in advance.

Hearings before Board members and adjudicators are similar to those in a court of law, but the rules of evidence are less formal. Hearings are conducted in accordance with the law and principles of natural justice. In exercising its statutory powers to make decisions that affect individual rights, the Board must conduct hearings in a way that is fair for the parties concerned. Thus, the *PSLRA* grants Board members (who decide complaints and applications) and adjudicators (who adjudicate grievances) powers similar to those of a court of law. Those powers include the authority to summon witnesses, administer oaths and solemn declarations, compel the production of documents, hold pre-hearing conferences, hold hearings in person or in writing, accept evidence whether or not it is admissible in a court of law, and, where necessary, inspect and take a view of an employer's premises.

The PSLRB assists the parties in preparing for hearings by answering common questions and describing what to expect in resources posted on its website.

### Annual Overview

In 2008-2009, the PSLRB maintained a constant caseload when compared to previous years, largely because of an increase in the number of new cases. More detailed data on the PSLRB's caseload can be found in Appendix 2.

#### Total Caseload 2008-2009

- Total active caseload: 5022
- Active cases were up 4% from 2007-2008 (4819) but down 15% from 2006-2007 (5928) and down 12% from 2005-2006 (5682)
- New cases: 1532
- New cases were up slightly (less than 1%) from 2007-2008 (1528) but down 10% from 2006-2007 (1693) and down 13% from 2005-2006 (1763)
- Cases carried forward from previous years: 3490 or 70% of total caseload
- Cases closed: 1543 or 31% of total caseload
- Cases carried forward to next year: 3479 or 69% of total caseload

### Grievances

Grievances referred to adjudication continue to constitute the bulk of the PSLRB's workload.

Grievances are referred to the PSLRB mainly as a result of "rights disputes" that relate to the application or interpretation of collective agreements or arbitral

The purpose of mediation is not to determine who is right or wrong but rather to define the issues in dispute more clearly and to find creative and acceptable solutions.

awards; actions resulting in termination, demotion, suspension or financial penalty; demotion or termination that does not result from disciplinary action; and deployment without an employee's consent, where consent is required.

If a public service employee presents a grievance within a department or agency and it reaches the end of the internal grievance process without having been resolved to the employee's satisfaction, he or she may refer the grievance to adjudication before the PSLRB if the subject matter falls within the areas mentioned above.

When the PSLRB receives a grievance for adjudication, it gives priority to exploring options for resolving the matter voluntarily through mediation. The purpose of mediation is not to determine who is right or wrong but rather to define the issues in dispute more clearly and to find creative and acceptable solutions that are not always available at adjudication and yet will satisfy the needs of all the parties.

Cases that are not settled or withdrawn then proceed to a hearing before a member of the Board selected by the Chairperson. Board members sitting in this capacity are acting as adjudicators.

The PSLRB encourages parties to continue working towards a settlement throughout the adjudication process with the view that it is preferable that the parties resolve the dispute on their own. The PSLRB offers the parties the opportunity to participate in mediation at any time during the adjudication process with the adjudicator usually conducting the mediation.

Under the *PSLRA*, in addition to individual grievances, group grievances and policy grievances can be referred to adjudication. A group grievance may be presented when two or more employees in a single department or agency are similarly affected by the interpretation or application of a collective agreement or arbitral award. A policy grievance relates to the interpretation or application of a collective agreement or an arbitral award and must relate to an alleged violation of the collective agreement that affects employees generally. A policy grievance may be referred by either the bargaining agent or the employer.

It is also possible for grievances to be referred to adjudication that involve certain issues under the

*Canadian Human Rights Act* and for monetary relief to be awarded. The Canadian Human Rights Commission must be notified of such grievances and has standing to make submissions to an adjudicator. As well, under the new *Public Sector Equitable Compensation Act*, which will come into force on a date that will be determined by an order of the Governor in Council, the PSLRB will be called upon to adjudicate pay equity complaints. More information about the Board's responsibilities under this Act is available in the Expanded Jurisdiction section of this report.

In 2008-2009, 5 percent more new grievances were referred to adjudication than in the previous year, but that was less than during the peak years of 2003 to 2005, when the number approached the 2000 mark.

#### Grievances 2008-2009

- Grievances referred to adjudication: 3796 or 75% of all cases before the PSLRB
- New grievance cases: 939 (922 individual, 9 group and 8 policy)
- Grievance cases involving terminations: 75 (a 97% increase from 2007-2008, when there were 38)
- Grievance cases closed: 1365 or 36% of all grievance cases
- 1365 cases were closed compared with 939 cases opened, for an overall caseload decrease of 426
- Of cases closed, 286 cases were settled, 609 were withdrawn by the parties and 470 cases were decided by 59 decisions

The PSLRB closed just over one-fifth of all grievance cases. A majority of these cases were settled or withdrawn by the parties involved, and this year, a large number (470) were closed as a result of decisions rendered after adjudication hearings.

It has now been four years since the *PSLRA* replaced the *Public Service Staff Relations Act (PSSRA)*. While grievance cases submitted under the *PSSRA* now make up a minority of all grievance cases, the PSLRB continues to receive cases that fall under it. In 2009-2010, the PSLRB seeks to close all cases referred to adjudication before the *PSLRA* came into force. There are 734 grievance referrals from the former Act that are still open.

Often, multiple cases that reveal related problems in the workplace can be solved through an integrated approach.

Several factors make the PSLRB's grievance caseload appear larger than it actually is. First, under the *PSSRA*, there was no formal provision for submitting a group grievance as there is under the *PSLRA*. Although that provision now exists, its uptake (9 group grievances filed in 2008-2009) is small.

Second, bargaining agents may file large numbers of grievances as part of a strategy to press for solutions to common problems experienced by their members. This has led to a large volume of similar grievances being referred over short periods of time, such as several hundred in the course of a week. Such groups of cases have been withdrawn without formal PSLRB intervention once the matters have been resolved during collective bargaining or elsewhere.

Third, the PSLRB frequently receives multiple references to adjudication from a single grievor, either at the same time or sequentially. In most situations where it is possible, PSLRB mediators and adjudicators address those cases together in one proceeding. Often, multiple cases that reveal related problems in the workplace can be solved through an integrated approach.

Finally, some cases come to the PSLRB when a party needs to comply with collective agreement or statutory time limits to protect its rights. A number of those cases are subsequently withdrawn when the parties resolve the matter voluntarily before PSLRB involvement.

### Complaints

While only a small proportion of the PSLRB's active caseload in 2008-2009 involved complaints, they consumed a substantial amount of its time and resources.

Two types of complaints are heard by the PSLRB — complaints of unfair labour practices under the *PSLRA* and complaints related to reprisals under the *Canada Labour Code (CLC)*.

The first type includes complaints by employees, bargaining agents and employers in which:

- an employer is alleged to have engaged in unfair labour practices (for example, by interfering with the creation or administration of a union or by engaging in discrimination based on union membership);

- a bargaining agent is alleged to have acted in bad faith in the representation of an employee;
- an employer or bargaining agent is alleged to have failed to bargain in good faith; or
- a union member alleges that the bargaining agent has applied its membership rules in a discriminatory manner.

The second type also includes complaints about disciplinary actions or discrimination resulting from the exercise by federal public service employees of workplace health and safety rights under Part II of the *CLC*.

The bulk of active complaint cases are complaints of unfair labour practices under the *PSLRA*. The number of new complaints received of that type continues to increase. The remaining cases are complaints related to reprisals under the *CLC*. In 2008-2009, the number of new complaints under the *CLC* increased by 70 percent.

### Complaints 2008-2009

- Complaints referred to adjudication: 295 or 6% of all cases before the PSLRB
- Unfair labour practice complaints: 266 or 90% of complaint caseload, approximately 9% of which were allegations that the employer failed to bargain in good faith
- *CLC* complaints: 29 or 10% of complaint caseload
- New unfair labour practice complaints: 167 in 2008-2009; 63 in 2007-2008; 50 in 2006-2007 and 31 in 2005-2006
- New *CLC* complaints: 16 in 2008-2009; 3 in 2007-2008; 5 in 2006-2007 and 18 in 2005-2006
- Complaint cases closed: 75 or 25% of all complaint cases
- Of cases closed, 34 were settled or withdrawn by the parties and 41 were decided by 29 decisions

### Applications

The Board renders decisions on a variety of labour relations applications such as the certification of bargaining units, the revocation of certification, displacement and the determination of successor rights. It also hears cases involving the determination of managerial or confidential positions and of essential services agreements.

While only a small proportion of the PSLRB's active caseload in 2008-2009 involved complaints, they consumed a substantial amount of its time and resources.

The PSLRB and its two largest clients conducted a pilot project in the National Capital Region in June 2008.

#### Applications 2008-2009

- Total: 773 or 15% of all cases before the PSLRB
- Certification or revocation of certification: 3
- Successor rights: 0
- Designation of essential services positions: 8
- Review of prior PSLRB decisions: 7
- Determination of management and confidential positions: 640
- Requests for extensions of time to file a grievance or to refer a grievance to adjudication: 115

#### Learning, Innovation and Innovations

##### Case Management

The PSLRB continually strives to keep active cases to a manageable number and to reduce the time taken to close cases through efforts such as screening new grievance and complaint cases and identifying trends and group cases that have common elements.

Several key factors affect the PSLRB's ability to deliver its services as promptly as it would like, such as the availability of the parties to proceed to a hearing, requests for postponements and continuances.

To help it more effectively manage its sizeable caseload, the PSLRB and its two largest clients (the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board), conducted a pilot project in the National Capital Region in June 2008. Cases were either mediated and settled or sent to a fast-track hearing that consisted of agreed-upon statements of facts followed by arguments in which few witnesses were heard.

A similar project was successfully conducted in Vancouver, B.C. in the spring of 2009. In 2009-2010, the Board anticipates that it will conduct a similar project in different parts of the country.

Other continuing challenges to delivering adjudication services include human rights complaints, duty-to-accommodate issues, and self-represented grievors and complainants.

The PSLRB is working to make increased use of *PSLRA* provisions that allow for the convening of pre-hearing conferences. They have proven to be very valuable in clarifying issues before the start of a hearing and, in some cases, in defining the order of proceedings, exchanging witness lists and making better estimates of the number of hearing days required so that they can be scheduled sooner, rather than later. In some cases, pre-hearing conferences eliminate the need for an in-person hearing altogether perhaps because the parties are able to agree with the Board member or adjudicator to proceed with written submissions. Pre-hearing conferences still present a challenge for the parties, who have to balance their availability not just for the formal hearing but also for the conference.

For a number of years, the PSLRB has offered expedited adjudication to parties who want to save time and resources. It allows certain grievances to be dealt with without resorting to a full hearing process. In the expedited process, the parties normally file an agreed statement of facts, and no witnesses are heard. The parties agree that decisions rendered in the expedited process are not precedent setting and that they will not be subject to judicial review. Verbal decisions are given to the parties at the hearing. A short written decision follows within five days.

Either party may apply for an expedited hearing, but for this process to be used, both parties (employer and bargaining agent) must have previously signed a Memorandum of Understanding with the PSLRB. Self-represented individuals may not apply for expedited adjudication.

In 2008-2009, the Professional Institute of the Public Service of Canada agreed to proceed with expedited adjudication with the National Research Council of Canada, bringing the total number of bargaining units availing themselves of expedited adjudication to 18. The Federal Government Dockyard Workers Trades and Labour Council - East and the Treasury Board revised their Memoranda of Understanding with the PSLRB.

In 2008-2009, no new cases filed with the PSLRB requested the expedited adjudication process. One expedited adjudication hearing was scheduled and heard during the year.

In some cases, pre-hearing conferences eliminate the need for an in-person hearing altogether.

### Privacy Issues

As a quasi-judicial tribunal that renders decisions on a variety of labour relations matters in the federal public service, the Board operates very much like a court. As such, it is bound by the constitutionally protected open-court principle. This means that most information filed with it becomes part of a public record and is generally available to the public to support transparency and accountability. Those last two considerations are central to the values of the Board.

The principles of administrative law require that the Board issue a written decision when deciding a matter. The decision is to include a summary of the evidence presented and the arguments of the parties, as well as an articulation of the reasons supporting the findings. In December 2008, the Board adopted the *Protocol for the Use of Personal Information in Judgments* approved by the Canadian Judicial Council in March 2005. It reflects the ongoing commitment of Board members to seek a balance between the open-court principle and the privacy expectations of individuals, in accordance with accepted legal principles, and reporting in their decisions only that personal information that is relevant and necessary for their reasons. Also, documents filed as exhibits before a Board member that contain medical, financial or other sensitive information about a person can be sealed by an order on request.

The written decisions of the Board are available to the public in many ways. They may be consulted in its library. Most are published by specialized private publishers. Also, some decisions are freely accessible on the Internet from sources other than the Board's website.

Furthermore, the full texts of decisions have been posted on the Board's website since 2000 when its predecessor, the Public Service Staff Relations Board, began the practice. As a means to balance the open-court principle and the privacy expectations of individuals availing themselves of their rights under the *PSLRA*, the Board has voluntarily introduced measures that restrict global search engines from accessing full-text decisions posted on its website.

The Board has also modified its website and administrative letters opening case files to notify individuals who initiate proceedings that its decisions are posted in full on the Board's website.

### Expanded Jurisdiction

The *Budget Implementation Act, 2009* (Bill C-10) received Royal Assent on March 12, 2009. Part 11 of that Act enacts the *Public Sector Equitable Compensation Act (PSECA)*. The *PSECA* removes the public service from the application of the "pay equity" regime, currently found under the *Canadian Human Rights Act*, and replaces it with a new "equitable compensation" process. In addition to providing the parties with compensation data in support of their collective bargaining (which it currently does under the *PSLRA*), the Board will be called on to adjudicate complaints filed by employees under the *PSECA*.

The Board will need to invest significant efforts to prepare for the coming-into-force of the *PSECA*. Much remains to be clarified in the *PSECA*, not the least of which is the body of regulations that are to be made by the Governor in Council and that will serve to define most of the key terms of the Act and to make it operational.

The *PSECA* will come into force on a date yet to be fixed by order of the Governor in Council. However, under transitional provisions contained in the *Budget Implementation Act, 2009*, complaints under the *Canadian Human Rights Act* relating to wage differences between male and female employees that were before the Canadian Human Rights Commission when Bill C-10 received royal assent were transferred to the Board. The transitional provisions set the process by which the Board is to deal with those complaints.

Although the *PSECA* is not yet in force, the Board was immediately given jurisdiction to deal with pending complaints and to eventually render a decision under the *Canadian Human Rights Act*. Seven such files have already been received and are being reviewed by the Board.

### Notable Decisions

Decisions rendered by the Board or by its members in their roles as adjudicators contribute to the elaboration of jurisprudence in labour relations, specifically in the context of the federal public service, but more widely as well. Those decisions are final and binding on the parties and are subject only to judicial review under the *Federal Courts Act*. On average, more than 98 percent of the decisions issued by the PSLRB and its adjudicators are upheld

Mediation contributes directly to harmonious labour relations in the public service as it provides a forum for early dispute resolution rather than resorting to adversarial processes to settle them.

The PSLRB's dispute resolution processes help to avoid potential labour disruptions that could adversely affect the provision of government services to Canadians.

when subject to judicial review. Brief descriptions of several notable decisions in grievance and complaint cases can be found in Appendix 3.

## Mediation Services

### Case Mediation

Mediation and conflict resolution continue to be key elements of the PSLRB's statutory mandate under the *PSLRA*. Mediators provided by the PSLRB are impartial third parties without decision-making power who intervene in a dispute to help parties reach their own mutually acceptable solutions. They may be professional staff mediators employed by the PSLRB, Board members or experienced persons appointed from outside the PSLRB.

Mediation contributes directly to harmonious labour relations in the public service as it provides a forum for early dispute resolution at the appropriate organizational level rather than resorting to adversarial processes such as adjudication to settle them.

Given the PSLRB's significant success using mediation to reduce the number of cases that would otherwise go to a hearing as prescribed by the *PSLRA*, in 2008-2009 the Board continued its efforts to promote its mediation services to the parties involved in adjudication cases.

In the period under review, the PSLRB offered mediation services that affected a total of 152 grievance and complaint cases. Parties were able to settle or withdraw 124 cases before the adjudication hearing, resulting in an 82 percent success rate.

The PSLRB's mediation services have also included, resources permitting, dealing with cases that are identified as "preventive" mediations. These cases attempt to resolve disputes before a grievance or complaint is formally referred to the Board. Successful interventions help reduce the number of files brought before the PSLRB. In 2008-2009, the Board's Dispute Resolution Services dealt with 79 cases of preventive mediation. For some of these cases, a single mediation resolved numerous files that were similar in nature. (See Appendix 4, table 2 for data on the PSLRB's mediation caseload in 2008-2009.)

The demand for the PSLRB's mediation services has grown in tandem with the volume of grievances and complaints submitted to adjudication. There have also been requests for mediation assistance from the parties stemming from the requirements in the *PSLRA* for departments and agencies to put in place labour-management consultation committees and informal conflict management systems.

The PSLRB offers a range of other related mediation services, which include the following:

- facilitating discussions between parties within specific departments and agencies, often in the context of labour-management consultation committees;
- conducting strategic interventions through which broad issues likely to generate disputes are discussed;
- assisting in the investigation of cases involving applications for certification, the determination of membership numbers for certification purposes and successor rights; and
- facilitating discussions and mediating the determination of positions/employees that are to provide essential services in the case of a strike (employees holding those positions are not eligible to strike).

### Collective Bargaining

The PSLRB also assists parties in their collective bargaining efforts through the provision of the dispute resolution processes provided for under the *PSLRA*: mediation, arbitration and public interest commissions. The processes help to avoid potential labour disruptions that could adversely affect the provision of government services to Canadians.

Although collective bargaining in the federal public service is rarely a simple task for the parties involved, the major round of public service negotiations that began in 2007-2008 was particularly challenging. To a certain extent, it was expected as this round of bargaining was the first to be conducted under the *PSLRA*, which contains many new provisions that have a direct and significant impact on the negotiation of collective agreements, as well as on the resolution of disputes arising from that process (e.g., essential services and specific timelines surrounding secret-ballot strike votes).

A significant challenge for the Board was the federal government's announcement of legislation to restrict economic increases for public servants.

The training sessions' mixed composition of union representatives, managers and human resources specialists enables participants to exchange views about a variety of aspects related to conflict resolution.

Among the changes featured in the legislation was the replacement of the former "conciliation board" mechanism as a necessary precursor in acquiring the right to strike with a new process for helping parties settle their collective agreements through a Public Interest Commission (PIC). PICs are non-permanent bodies that consist of one or three persons who are appointed by the responsible Minister on the recommendation of the PSLRB Chairperson to assist the parties by making settlement recommendations, which are not binding on the parties involved. In 2008-2009, five requests were received for PICs, mostly in the year's final quarter. One did not proceed because the parties resolved their dispute before the hearing with the assistance of a PSLRB mediator. Four will carry over into the next fiscal year.

The other option for resolving bargaining disputes that remains unchanged under the *PSLRA* is binding arbitration. If the parties are unable to settle their collective agreements through negotiation then binding arbitration, if it was selected as the method of dispute resolution, culminates in an arbitral award (a decision) that is legally binding on both parties and that precludes any legal strike action. Arbitration boards are established by the PSLRB Chairperson. A total of 12 arbitration boards were established in 2008-2009, 9 of which resulted in arbitral awards.

Another significant challenge for the Board in the area of collective bargaining was the federal government's budget announcement in the fall of 2008 that legislation would be introduced to restrict economic increases applicable to federal public servants. That announcement, which was soon followed by the employers tabling final offers for settling collective bargaining, generated considerable consternation within the bargaining agent community, each of which was at some stage of the bargaining process. It resulted in a flurry of activity within the Board's Dispute Resolution Services team. Many bargaining agents immediately opted to submit requests for arbitration boards or PICs, depending on the method they chose to resolve their dispute.

The subsequent *Budget Implementation Act, 2009*, (Bill C-10) that received royal assent on March 12, 2009, enacted the *Expenditure Restraint Act*, introduced stringent controls on wages and remuneration that impacted negotiations underway

at the time, and applied retroactively to settlements and awards that had been completed.

In the highly charged environment of this fiscal year, the Board received (and is dealing with) 22 complaints of bad faith bargaining, assisted the parties with the new requirement for the production of essential service agreements and marshalled requests received for establishing arbitration boards and PICs — some of which remain active and will be completed in 2009-2010.

### Mediation Training

In 2008-2009, members of the Dispute Resolution Services team delivered six courses on interest-based negotiation and mediation.

The two-and-a-half-day interactive sessions enable participants from within the federal public service to become familiar with and to understand interest-based negotiation and mediation skills, which can be used to resolve disputes in the workplace. They also enable participants to explore workplace conflict and communication issues that may arise. Through role play, participants are able to practice the skills and techniques acquired during the training. The training sessions' mixed composition of union representatives, managers and human resources specialists enables participants to exchange views about a variety of aspects related to conflict resolution and to develop an enhanced appreciation of each other's realities.

The target audience includes individuals responsible for workplace conflict resolution, such as staff relations officers, union representatives, managers and supervisors, and others working in that field, such as Employee Assistance Program officers.

In 2008-2009, PSLRB mediators also delivered several presentations and special sessions, both inside and outside the public service, to help build a general understanding of mediation as a dispute resolution mechanism, as well as to provide more in-depth knowledge of the Board's mediation approach.

In 2008-2009, the Board released its first nationwide compensation studies.

## Compensation Analysis and Research Services

The enactment of the *PSLRA* on April 1, 2005 conferred on the PSLRB the mandate to conduct compensation analysis and research to support the collective bargaining process within the federal public service. The Compensation Analysis and Research Services (CARS) division of the PSLRB was established in 2005-2006 to work in consultation with parties on collective bargaining and with other stakeholders to provide impartial, accurate and timely information on comparative rates of pay, employee wages, terms and conditions of employment, and fringe benefits in the public and private sectors.

Compensation is a key issue and often represents a major challenge for the parties in reaching a settlement at the collective bargaining table. Conflict can be reduced when both parties can rely on accurate and comprehensive compensation data collected and provided by a neutral and objective third party. When the data is derived by an independent body acting on the market-based principle that they will use as a reference, the parties can focus their time and effort on negotiating substantial variances, resulting in more equitable rates of compensation.

The parties affected by the two PSLRB studies published to date have helped set study parameters and develop survey tools.

In 2008-2009, the Board published two nationwide compensation studies: *Compensation Comparability Study* and *Health-Related Occupations Study*.

The first study, titled by the PSLRB in consultation with the Public Service Alliance of Canada (PSAC) and the Treasury Board of Canada Secretariat (TBS), was conducted by AON Consulting. It provides information on wages and benefits offered by public- and private-sector employers for 30 technical services that are comparable to those found in the public sector represented by the PSAC.

The second study, titled by the Health Services group of the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC), was conducted by CARS in consultation with the TBS and the PIPSC, as well as Statistics Canada, which developed the survey sample, and Hackett Consulting, which collected data

from the respondent organizations. The study provides detailed information about total compensation and wage scales and about the frequency and characteristics of certain fringe benefits and working conditions in the Canadian health-care sector.

The two studies, which provided an opportunity to test various compensation models and approaches, will provide the Board's CARS with a solid foundation as it undertakes future studies. However, because of the enactment of the *Expenditure Restraint Act* in March 2009, which imposes limits on public service wages until 2011, CARS has postponed its national compensation study until the fall of 2010, in anticipation of the next round of collective bargaining. During the coming year, and following the enactment of the *Public Sector Equitable Compensation Act*, CARS will need to consider the manner in which it will meet the compensation information needs of the parties so that it can support them in the collective bargaining process.

Both studies are available on the PSLRB website at <http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>.

## Outreach and Communications

The PSLRB recognizes the importance of consulting bargaining parties and other stakeholders. The parties affected by the two PSLRB studies published to date have helped set study parameters and develop survey tools. In the upcoming year, the PSLRB will hold consultations with parties for collective bargaining in the federal public service to keep abreast of their needs and expectations.

The PSLRB is also committed to working with provincial and territorial governments to promote the use of common approaches that meet the needs and interests of everyone in order to prevent the duplication of effort and over-solicitation of respondents. The *Total Compensation Study on Health-Related Occupations in Canada* is an example of how cooperation can provide benefits in areas of mutual interest.

## More Information on the Public Service Labour Relations Board

The PSLRB's mailing address is:

Public Service Labour Relations Board  
P.O. Box 1525, Station B  
Ottawa, Ontario  
Canada  
K1P 5V2

The PSLRB may also be contacted by telephone or fax between the weekday hours of 08:00 and 16:00 (EST).

Telephone: 613-990-1800  
Fax: 613-990-1849

The PSLRB may be reached by email at [mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca](mailto:mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca).

The PSLRB's library houses a large collection of labour relations resources. They can be viewed via the library catalogue on the website or by contacting the library directly.

The library is pleased to furnish copies of Board decisions and to respond to reference questions.

The library's address is:

C.D. Howe Building  
240 Sparks Street  
West tower, 6th floor  
Ottawa, Ontario

Telephone: 613-990-1813  
Toll free: 866-931-3454

Email: [library-bibliotheque@pslrb-crtfp.gc.ca](mailto:library-bibliotheque@pslrb-crtfp.gc.ca)

The PSLRB's website, <http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>, contains a wealth of useful information, including:

- summary and full-text versions of Board decisions
- information on the Board's mandate, membership and functions
- hearing schedules
- information on the status of collective bargaining
- annual reports and publications
- frequently asked questions, fact sheets, practice notes, guides and videos
- labour relations legislation, regulations and forms
- newsletters
- how to register for mediation training

## Appendix 1

**Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent  
April 1, 2008 to March 31, 2009**

### Other Treasury Board of Canada is the Employer

Bargaining Agent	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
Association of Canadian Archivists	1	13 690
Association of Canadian Librarians	1	2285
Association of Canadian Museums	1	7
Association of Canadian Archivists	1	344
Association of Canadian Librarians	2	12 438
Association of Canadian Museums	2	422
Association of Canadian Archivists	1	1020
Association of Canadian Librarians	1	210
Association of Canadian Museums	2	236
Association of Canadian Archivists, Local 588	1	24
Association of Canadian Librarians	1	85
Association of Canadian Museums, Council (East)	1	840
Association of Canadian Archivists, Council (Esquimalt, B.C.)	1	933
Association of Canadian Librarians	1	38
Association of Canadian Museums	1	4
Association of Canadian Archivists, Local 2228	1	1111
Association of Canadian Librarians	1	1201
Association of Canadian Museums, Canada	7	34 041
Association of Canadian Archivists	5	113 141
Association of Canadian Librarians, Canada - CSN	1	5808
<b>Total for Treasury Board of Canada</b>	<b>33</b>	<b>187 878</b>

**Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent**  
**April 1, 2008 to March 31, 2009**

### Other Employers

Separate employers (by bargaining agent)	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
<b>CANADA REVENUE AGENCY</b>		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	11 057
Public Service Alliance of Canada	1	30 281
Total	2	41 338
<b>CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY</b>		
Professional Institute of the Public Service of Canada	3	1829
Public Service Alliance of Canada	1	4469
Total	4	6298
<b>CANADIAN INSTITUTES OF HEALTH RESEARCH</b>		
Public Service Alliance of Canada	1	24
Total	1	24
<b>CANADIAN NUCLEAR SAFETY COMMISSION</b>		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	510
Total	1	510
<b>CANADIAN POLAR COMMISSION</b>		
No bargaining agents	0	4
Total	0	4
<b>CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE</b>		
Public Service Alliance of Canada	1	210
Total	1	210
<b>COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT</b>		
Public Service Alliance of Canada	1	1742
Total	1	1742

**Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent**  
**April 1, 2008 to March 31, 2009**

**Other Employers (continued)**

Separate employers (by bargaining agent)	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
<b>FINANCIAL CONSUMER AGENCY OF CANADA</b>		
No bargaining agents	0	48
Total	0	48
<b>FINANCIAL TRANSACTIONS AND REPORTS ANALYSIS CENTRE OF CANADA</b>		
No bargaining agents	0	329
Total	0	329
<b>INDIAN OIL AND GAS CANADA</b>		
No bargaining agents	0	75
Total	0	75
<b>NATIONAL CAPITAL COMMISSION</b>		
Public Service Alliance of Canada	1	393
Total	1	393
<b>NATIONAL ENERGY BOARD</b>		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	287
Total	1	287
<b>NATIONAL FILM BOARD</b>		
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	2	128
Professional Institute of the Public Service of Canada	2	135
Syndicat général du cinéma et de la télévision, CUPE Local 9854	1	115
Total	5	378

**Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent**  
**April 1, 2008 to March 31, 2009**

**Other Employers** *(continued)*

Separate employers (by bargaining agent)	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
<b>NATIONAL RESEARCH COUNCIL CANADA</b>		
Professional Institute of the Public Service of Canada	4	1833
Research Council Employees' Association	6	2349
Total	10	4182
<b>NATIONAL ROUND TABLE ON THE ENVIRONMENT AND THE ECONOMY</b>		
No bargaining agents	0	33
Total	0	33
<b>NATURAL SCIENCES AND ENGINEERING RESEARCH COUNCIL OF CANADA</b>		
No bargaining agents	0	387
Total	0	387
<b>NORTHERN PIPELINE AGENCY CANADA</b>		
No bargaining agents	0	0
Total	0	0
<b>OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA</b>		
Public Service Alliance of Canada	2	507
Total	2	507
<b>OFFICE OF THE CORRECTIONAL INVESTIGATOR</b>		
No bargaining agents	0	24
Total	0	24

**Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent**  
**April 1, 2008 to March 31, 2009**

**Other Employers (continued)**

Separate employers (by bargaining agent)	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
<b>OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS</b>		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	382
Public Service Alliance of Canada	1	22
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>404</b>
<b>PARKS CANADA AGENCY</b>		
Public Service Alliance of Canada	1	5430
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>5430</b>
<b>SECURITY INTELLIGENCE REVIEW COMMITTEE</b>		
Public Service Alliance of Canada	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL</b>		
Public Service Alliance of Canada	1	200
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>200</b>
<b>STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES</b>		
Public Service Alliance of Canada	10	846
United Food and Commercial Workers Union	12	899
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>1745</b>
<b>STATISTICS CANADA SURVEY OPERATIONS</b>		
Public Service Alliance of Canada	2	2063
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2063</b>
<b>Total for other employers</b>	<b>57</b>	<b>66 611</b>
<b>Total for all employers</b>	<b>90</b>	<b>254 489</b>

**Table 2: Number of Bargaining Units and  
Public Service Employees by Bargaining Agent  
April 1, 2008 to March 31, 2009**

Certified bargaining agent	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
Association of Canadian Financial Officers	1	3691
Association of Justice Counsel	1	2600
CAW – CANADA	1	7
CAW – CANADA, Local 2182	1	350
Canadian Association of Professional Employees	2	12 525
Canadian Federal Pilots Association	2	420
Canadian Merchant Service Guild	1	983
Canadian Military Colleges Faculty Association	1	219
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	2	236
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 588	1	27
Federal Government Dockyard Chargehands Association	1	84
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1	831
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	1	940
Graphic Communications International Union	1	38
Hospitality and Services Trade Union	1	4
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1	1102
Professional Association of Foreign Service Officers	1	1200
Professional Institute of the Public Service of Canada	19	31 439
Public Service Alliance of Canada	24	150 070
Research Council Employees' Association	6	2351
Syndicat général du cinéma et de la télévision, CUPE Local 9854	1	126
United Food and Commercial Workers Union	19	1362
Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN	1	6000
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>216 605*</b>

\*The total in Table 2 does not equal the 254 489 employees indicated in Table 1 (the Treasury Board and separate employers) because 37 928 of the employees in non-excluded positions included in that table must not be represented by a bargaining agent.

## Appendix 2

### Cases Before the Public Service Labour Relations Board 2008-2009

	Number of cases brought forward from previous years	Number of new cases received	Total number of cases	Number of cases closed (includes cases settled, withdrawn and decided)			Number of cases carried forward to 2009-2010	Decisions or orders	Number of cases covered by decisions or orders
				settled	withdrawn	decided			
Grievances	2857	939	3796	286	609	470	2431	59	470
<b>Total grievances</b>	<b>2857</b>	<b>939</b>	<b>3796</b>	<b>1365</b>			<b>2431</b>	<b>59</b>	<b>470</b>
Complaints of unfair labour practices	99	167	266	10	18	38	200	26	38
Complaints under the <i>Canada Labour Code</i>	13	16	29	3	3	3	20	3	3
<b>Total complaints</b>	<b>112</b>	<b>183</b>	<b>295</b>	<b>75</b>			<b>220</b>	<b>29</b>	<b>41</b>
certifications	0	0	0				0	0	0
ion	0	3	3		3		0	1	3
determination of grievor rights	0	0	0		0		0	0	0
termination of management and confidential positions	284	356	640	198 settled or withdrawn 246 decided <sup>1</sup> Total: 444			196	246	246
Designation of essential services positions	3	5	8	1 withdrawn 2 decided Total: 3			5	2	2
Applications for review of Board decisions	0	7	7	0 withdrawn 6 decided Total: 6			1	6	6
Requests for extension of time	109	6	115	83 settled or withdrawn 6 decided Total: 89			26	5	6
<b>Total applications</b>	<b>396</b>	<b>377</b>	<b>773</b>	<b>545</b>			<b>228</b>	<b>260</b>	<b>263</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3365</b>	<b>1499</b>	<b>4864</b>	<b>1985</b>			<b>2879</b>	<b>348</b>	<b>774</b>

<sup>1</sup> Some cases were made by an order rendered by the PS\_LRB on consent.

## Appendix 3

an employer or a bargaining agent may now refer any question concerning interpretation or application of a collective agreement or an arbitral award to an adjudicator.

### Notable Public Service Labour Relations Board Decisions

#### Policy Grievances

The *Public Service Labour Relations Act* (PSLRA) created a new type of grievance, the policy grievance. Formerly, under the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA), an employer or a bargaining agent could refer a question concerning the enforcement of an obligation under a collective agreement or an arbitral award to adjudication but only in a limited fashion. An employer or a bargaining agent may now refer any question concerning the interpretation or application of a collective agreement or an arbitral award to an adjudicator regardless of whether that question can be raised in an individual or group grievance.

This year, some decisions were rendered on policy grievances. Those decisions help to better define the terms of the legislative provisions in question.

In **Public Service Alliance of Canada v. Treasury Board (Canada Border Services Agency)**, 2008 PSLRB 84, and **Professional Institute of the Public Service of Canada v. Treasury Board (Correctional Service of Canada)**, 2008 PSLRB 95, the issue was what the legislator meant by the expression "... as it relates to ... the bargaining unit generally." The employer argued that it must mean that all bargaining unit members were directly affected. The adjudicators found that the expression had to be understood in a different way.

In **PSAC v. TB (CBSA)**, the Canada Border Services Agency had adopted a policy on arming and defence tactics. The bargaining agent challenged it in a policy grievance, but the employer objected that a policy grievance could not relate to an employer's policy but only to a collective agreement or an arbitral award. The employer also argued that the policy only affected certain employees and not the bargaining unit "generally." The adjudicator held that the bargaining agent could challenge the policy since it was arguing that the policy contravened the collective agreement. The adjudicator found that the term "generally" had to be interpreted in a broad and qualitative rather than a quantitative manner. That was because the legislator's intent was to provide effective mechanisms for resolving issues that might arise in interpreting a collective agreement.

The issue with the expression "bargaining unit generally" arose markedly in **PIPSC v. TB (CSC)**. The parties agreed that only a small percentage of the unit's members were affected at the time of the grievance. However, the adjudicator stated that the expression had to be understood in a general sense and not given a narrow application. In this case, the bargaining agent filed a policy grievance on behalf of computer services employees who worked in the correctional system and who were entitled to a penological factor allowance. That group represented only 1 percent of the employees covered by the collective agreement. However, the adjudicator held that the issue arose generally for all employees in the computer sector who had to work in correctional services — in theory, any of them — and therefore the question was of general interest to the bargaining unit.

Moreover, the *PSLRA* specifically sets out the adjudicator's remedial powers if a grievance could have been the subject of an individual or a group grievance. Section 232 of the *PSLRA* limits the adjudicator's remedial powers to the following three measures when dealing with a collective agreement or an arbitral award: declaring a correct interpretation, declaring a contravention and ordering a specific application.

In **Canadian Merchant Service Guild v. Treasury Board (Department of Fisheries and Oceans)**, 2008 PSLRB 52, the bargaining agent challenged a circular that, in its view, contravened the collective agreement and penalized ship captains who had to devote a few hours to familiarization when they took control of a new vessel. The adjudicator ruled in the bargaining agent's favour and ordered that a compensatory payment be made retroactively to the captains who would have been aggrieved by the circular's application.

The employer applied to the Federal Court for judicial review. The employer accepted the decision about the circular and the need to amend it. However, it argued that the adjudicator had exceeded his jurisdiction by ordering a retroactive payment. In **Canada (Attorney General) v. Canadian Merchant Service Guild**, 2009 FC 344 (at the time this report was written, the decision had not yet been translated), the Federal Court upheld the adjudicator's decision. First, the judge was of the view that section 232 of the *PSLRA* was inapplicable

While historically the employer designated certain positions as essential, under the *PSLRA* the parties must now agree to establish an essential services agreement.

The Board allowed the preliminary objection that the application for arbitration was incompatible with the subsequent filing of a complaint for failing to bargain in good faith.

because the bargaining agent had filed a grievance against the circular without even knowing whether an employee had been affected. Second, the judge stated that, even if section 232 applied, the adjudicator would have had the power to order the retroactive payment because he could order that his interpretation apply “in a specified manner.”

### Essential Services

The *PSLRA* created the concept of essential services agreements. In **Public Service Alliance of Canada v. Parks Canada Agency**, 2008 PSLRB 97, the Board explained how the new provisions changed the procedure for declaring positions as essential during a strike. While historically the employer designated certain positions as essential, even if it ended up being challenged by the bargaining agent, under the *PSLRA* the parties must now agree to establish an essential services agreement. If they reach an impasse, the Board must make the decision.

In **Parks Canada Agency**, the Board declared (1) that the burden is still on the employer to convince the Board that a service is essential for the safety and security of the public and (2) that those services that are essential in the event of a strike must be determined. In this case, the public could still enter a park even if the employer had closed it during a strike, which meant that public safety and security had to be ensured through the following services: monitoring forest fires, search and rescue, water supply, and garbage handling. However, the employer had not established that support for recreational services was an essential service. Based on the Board’s definition of essential services, it was the employer’s responsibility to determine the level of essential services to provide, after which the parties had to resume their discussions to establish the type and number of positions required for essential services.

In **Public Service Alliance of Canada v. Treasury Board (Border Services, Program and Administrative Services and Operational Groups)**, 2009 PSLRB 37, the Board ruled that it remained seized of an application for the determination of essential services. That was so even though the parties in this case had entered into a collective agreement during the proceedings, which had since come into force. According to the Board (and the parties), nothing in the *PSLRA* prevented the Board

from remaining seized of the essential services agreement out of a concern to promote the scheme of the *PSLRA*.

### Bad Faith Bargaining

In **Professional Institute of the Public Service of Canada v. Canadian Food Inspection Agency**, 2008 PSLRB 50, the bargaining agent filed a bad faith bargaining complaint since the employer had not tabled a monetary offer after 18 months of negotiations because it lacked a mandate from the Treasury Board. The bargaining agent had previously requested the establishment of an arbitration board, which had already met and rendered its decision before the complaint was heard. The Board allowed the preliminary objection that the application for arbitration, which had as a prerequisite good faith bargaining by the parties, was incompatible with the subsequent filing of a complaint for failing to bargain in good faith.

The same parties were again opposed in **Professional Institute of the Public Service of Canada v. Canadian Food Inspection Agency**, 2008 PSLRB 78, in which the bargaining agent alleged that the employer had breached its duty to bargain in good faith under section 106 of the *PSLRA* for the following reasons: payroll data had not been provided in a timely manner, several bargaining sessions had been cancelled and the employer had abolished four positions, two of which belonged to bargaining agent representatives.

The bargaining agent later requested arbitration because of the parties’ inability to enter into a collective agreement. The employer objected that the bargaining agent could not file a bad faith bargaining complaint and request arbitration at the same time. The Board found that the complainant was not precluded from pursuing its complaint because it later requested arbitration, and it distinguished its earlier decision on the facts. The Board found that the employer was partly to blame for delaying collective bargaining.

In **Public Service Alliance of Canada v. Senate of Canada**, 2008 PSLRB 100, the Board decided another bad faith bargaining complaint under the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act (PESRA)*. The bargaining agent alleged that the employer had bargained in bad faith by changing one of its proposals during negotiations.

Adjudicators rendered three decisions this year defining the parameters of employees' freedom to criticize their employer.

The proposal concerned the reimbursement of benefits when leave was granted for collective bargaining. The employer initially sought an increase in the percentage reimbursed to cover benefit costs, but the bargaining agent refused. The employer then proposed deleting the reimbursement provisions from the collective agreement, which the bargaining agent condemned as an unfair proposal. The Board decided that it would not rule on the content of the proposals but that it would intervene only if bad faith bargaining was actually present. That was not the case, according to the Board. The employer had provided figures to justify the increase it was seeking and had not abruptly changed positions. Therefore, there was no indication that the respondent sought to avoid entering into a collective agreement.

### Criticism of the Employer – Freedom of Expression

Adjudicators rendered three decisions this year defining the parameters of employees' freedom to criticize their employer. Those decisions are subject to the Federal Court's eventual decision on an application for judicial review of the first of them.

In **King v. Treasury Board (Canada Border Services Agency)**, 2008 PSLRB 64, the grievor, a bargaining agent official, had written to the United States Secretary of Homeland Security to denounce certain Canadian border practices, such as not arming customs officers and hiring students after rudimentary training. The grievor was suspended without pay for 30 days. The adjudicator found that the grievor had exercised his rights as a bargaining agent official and that the contents of the letter were neither malicious nor false. Therefore, the suspension was cancelled. There is now an application before the Federal Court for judicial review of that decision.

However, in **Labadie v. Deputy Head (Correctional Service of Canada)**, 2008 PSLRB 85, the adjudicator ruled in the employer's favour. The grievor, a correctional officer, was dismissed after publishing a book in which he alleged serious wrongdoing by employees and management. The grievor argued that he was not aware of the policies on the media and on the internal disclosure of wrongdoing. He acknowledged that he had erred. The Correctional Service of Canada believed that he had breached its trust. The adjudicator held that the grievor had been terminated for violating his duty of loyalty. He had made serious accusations against management and certain employees without using the internal

mechanisms available to him before making his concerns public. The grievor could not avail himself of the exceptions to the duty of loyalty established by the courts since to do so, an employee must prove that his or her accusations have a rational foundation, which the grievor failed to do.

In the third decision, **Andres et al. v. Canada Revenue Agency**, 2009 PSLRB 36, the adjudicator had to decide whether wearing a button that informed the public that certain services would no longer be provided was misconduct for which the employer could impose a suspension. The adjudicator found that the employees had not breached any rule by wearing the button but that they had only exercised their right to participate in a bargaining agent activity, which was protected by both the collective agreement and the *PSLRA*.

### Arbitration (Challenge)

The establishment of an arbitration board generally goes smoothly. One party to the negotiations asks the Chairperson of the Board to establish an arbitration board because the parties are unable to agree on certain specific points while negotiating the collective agreement. Therefore, the dispute has to do with content.

It sometimes happens that a party objects to the actual points referred to arbitration. That happened in **Association of Justice Counsel v. Treasury Board**, 2009 PSLRB 20, in which the employer objected to many of the proposals that the bargaining agent intended to refer to arbitration. The parties were still negotiating their first collective agreement.

The employer had many objections to the content of certain proposals because they were contrary to the *PSLRA*, which specifically excludes certain terms and conditions of employment from collective bargaining, such as those relating to pensions and performance appraisal. The Chairperson found partly in the employer's favour and amended the proposals to leave out the items excluded by the *PSLRA*.

The employer was of the opinion that two proposals in particular had not been properly referred to arbitration and, above all, had not been discussed before arbitration, which meant that they could not be referred to an arbitration board under the *PSLRA*. One had to do with lawyers' offices and the other with the rate of pay.

Adjudicators have continued to explore the jurisdiction conferred on them by the *PSLRA* to apply the provisions of the *Canadian Human Rights Act*.

With respect to offices, the parties had already discussed the lawyers' need for closed offices to protect solicitor-client privilege. The bargaining agent's arbitration proposal clarified that the offices should have exterior windows. The Chairperson found that the proposal was similar enough to be acceptable.

With respect to pay, the bargaining agent added a clause to the arbitration request stating that the parties would negotiate the new rates of pay if a new classification standard were established. The employer objected that the clause had never been discussed, but the Chairperson upheld it as an arbitration request because it was a standard clause in many collective agreements and because the issue of pay had already been raised. As well, it was indeed an issue of pay and not classification, which is the employer's exclusive prerogative.

#### *Implementing a Settlement Agreement*

Under the *PSSRA*, it was consistently found that adjudicators had no jurisdiction to rule on the implementation of a settlement reached by an employer and a grievor. In **Amos v. Deputy Head (Department of Public Works and Government Services)**, 2008 PSLRB 74, the adjudicator called that line of authority into question under the *PSLRA*.

The adjudicator focused in particular on the meaning of section 236 of the *PSLRA*, which provides that an employee's right to file a grievance is in lieu of any other right of action. As a result, and taking into account the Supreme Court of Canada's decisions confirming the exclusivity of the grievance process for resolving disputes in a labour relations context, the adjudicator found that the *PSLRA* gave him jurisdiction to hear an allegation and to make the order that he considered appropriate in the circumstances. The allegation stated that a party was in non-compliance with a final settlement agreement for a grievance that could be referred to adjudication.

There is now an application before the Federal Court for judicial review of that decision.

#### *Jurisdiction under the Canadian Human Rights Act*

Adjudicators have continued to explore the jurisdiction conferred on them by the *PSLRA* to apply the provisions of the *Canadian Human Rights Act (CHRA)*. In **Pepper v. Deputy Head (Department of National Defence)**, 2008 PSLRB 71, the adjudicator had to decide what compensation would be paid under the *CHRA*. There is now an application for judicial review of that decision.

In **Gibson v. Treasury Board (Department of Health)**, 2008 PSLRB 68, the adjudicator found that he had jurisdiction to hear a grievance on a fixed-term contract not being renewed. The employer objected that the *PSLRA* did not give the adjudicator jurisdiction over a contract not being renewed, but the adjudicator disagreed. In particular, he relied on the *PSLRA* provision giving adjudicators the power to apply the provisions of the *CHRA*. Since the grievance alleged that a prohibited ground of discrimination was the reason for not renewing the contract, the adjudicator had jurisdiction to determine whether the *CHRA* had in fact been contravened. After taking jurisdiction over the grievance, the adjudicator ruled that the grievor had not proved any prohibited discrimination.

In **Delage v. Treasury Board (Department of Fisheries and Oceans)**, 2009 PSLRB 43, the adjudicator accepted the argument based on the *CHRA* to support the interpretation of the collective agreement. In this case the grievor, who had taken parental leave, claimed to be entitled to a retroactive increase in parental benefits because he had been reclassified retroactively while on leave. His colleagues had received a retroactive pay increase, but his pay increase had not come into effect until he returned to work.

Considering all the parental leave provisions of the collective agreement, which clearly set out the parties' intention to ensure that parents on leave would receive a certain percentage of their pay, the adjudicator found that it would be unfair and contrary to the *CHRA* to deprive the grievor of an adjustment to his benefits based on his new pay. Not adjusting his benefits would amount to discrimination based on family status under the *CHRA*.

In a previous decision, **Delage v. Treasury Board (Department of Fisheries and Oceans)**, 2008 PSLRB 56, the adjudicator had already found that the grievor could make an argument based on the *CHRA* because, although the *CHRA* had not been raised earlier in the grievance process, its use did not change the basis for the grievance, namely, the discriminatory interpretation of the parental leave clauses.

### Review of the Bargaining Structure

Under the *PESRA*, the Board has the power to review its decisions at the request of either party. In **House of Commons v. Professional Institute of the Public Service of Canada et al.**, 2009 PSLRB 23, the employer asked the Board to review the bargaining structure, which it believed was no longer appropriate. The employer argued that the structure — four bargaining agents representing seven bargaining units — was too cumbersome. With the new pay structure applicable to all employees and the integration of certain functions, the employer was of the opinion that a single bargaining unit would suffice. The Board found that the various bargaining units still had their *raison d'être* since the tasks, working conditions and work cultures varied considerably between units. The Board found that the employer had not established that a change in bargaining structures would be conducive to harmonious labour relations. Labour relations were already excellent, and a good percentage of House of Commons employees not being unionized would no doubt have presented a problem in defining the proposed bargaining unit.

### National Joint Council Directives

The National Joint Council (NJC) is an entity made up of employer and bargaining agent representatives. It establishes certain directives that may then be incorporated into collective agreements. In developing those directives, the NJC may use resources such as Statistics Canada.

That was the situation in **Antaya et al. v. Treasury Board (Department of Human Resources and Skills Development)**, 2009 PSLRB 25, in which a group of grievors challenged an amendment to the Isolated Posts and Government Housing Directive (IPGHD) that removed the city of Whitehorse, Yukon, from the list of isolated posts for which the grievors received an isolated post allowance. A Statistics Canada study showed that Whitehorse no longer met the isolated-post criteria.

The grievors challenged the methodology that Statistics Canada used in the study and the NJC's decision to amend the IPGHD as a consequence.

The adjudicator found that her jurisdiction over the grievance extended only to the manner in which the employer had applied or interpreted the directive. The employer had complied with the directive as written. According to the adjudicator, the grievance did not challenge the employer's conduct but rather the NJC's decision to accept the Statistics Canada data. The adjudicator stated that she had no jurisdiction over that decision and dismissed the grievance.

### Jurisdiction

A jurisdictional issue arose again in an entirely different context in **Zhang v. Treasury Board (Privy Council Office)**, 2009 PSLRB 22. That decision followed another decision by an adjudicator (2005 PSLRB 173) ordering the employer to search diligently for a position for the grievor, who had been terminated, and to consider her to be on paid leave in the meantime.

In the newer **Zhang** case, further developments gave rise to a new grievance. As soon as the two-month period that the adjudicator had set for searching for a job ended, the employer again terminated the grievor's employment and cancelled her reliability status. However, the grievor had obtained a position in another part of the public service, which meant that the employer had to cancel her termination. She filed a grievance against the termination. At the hearing, she maintained the part of the grievance about her pay from the time she was terminated until she started her new position, which the employer refused to pay her.

The employer challenged the adjudicator's jurisdiction. In its view, the issue had to do with enforcing another adjudicator's decision, which was subject to judicial review in the Federal Court.

The adjudicator found that she had jurisdiction over the termination grievance, which had evolved into a pay claim. The termination did not arise out of the earlier order since nothing in that order required the employer to terminate the grievor as soon as the two-month period for searching for another job for the grievor had ended. The employer's decision to terminate the grievor was a new decision and had validly been referred to adjudication under section 209 of the *PSLRA*.

The Federal Court ruled that the adjudicator had erred in not determining whether the retraining program was reasonable and appropriate as required by the collective agreement.

The Court criticized the adjudicator for reaching a conclusion about the grievor's psychological distress.

### Employer's Duties with respect to Surplus Employees

**Olson v. Canadian Food Inspection Agency**, 2009 PSLRB 6, completed a process begun in **Olson v. Canadian Food Inspection Agency**, 2007 PSLRB 24, and dealt with the employer's duties with respect to surplus employees.

The grievor's veterinarian position was declared surplus, and the employer offered him another position for which he had to enter a retraining program. The employer terminated his employment during the retraining. The grievor filed a grievance, which the adjudicator dismissed in the 2007 decision. The adjudicator found that the Agency's right to appoint employees to positions included the right to assess whether they met the requirements during the training period preceding their possible appointment.

On judicial review, in **Olson v. Canada (Attorney General)**, 2008 FC 209, the Federal Court ruled that the adjudicator had erred in not determining whether the retraining program was reasonable and appropriate as required by the collective agreement. The Court referred the matter to another adjudicator to determine whether the retraining program was in fact reasonable and appropriate.

In the 2009 decision, the adjudicator found that the employer had put the grievor in a position in which he had to meet considerable challenges even though, in principle, he was still being retrained. In fact, he had to find solutions to personnel management problems without having been adequately trained to handle those issues. Therefore, the employer had not fulfilled its contractual duty to provide reasonable and appropriate retraining. The adjudicator ordered that the grievor be reinstated as a surplus employee.

### Application of PSLRB Decision

The Federal Court allowed a few applications for judicial review during the 2007-2008 fiscal year. In addition to those already mentioned above in the discussion of the proceedings before the Board, two decisions are summarized in the text that follows, in which the Court's reasoning was very different from that of the adjudicator.

Last year's report referred to **Demers v. Deputy Head (Correctional Service of Canada)**, 2007 PSLRB 89, in which the adjudicator allowed the grievor's grievance. A disciplinary penalty had been imposed on the grievor because he had insisted on wearing a tie to work, which was contrary to the new dress code. The adjudicator found that the disciplinary action was inappropriate and that wearing a tie had no impact on the employer's operations. The adjudicator ordered the employer to rescind the disciplinary penalty and to reimburse the grievor for the income that he had lost during his extended sick leave, which, in the adjudicator's view, resulted entirely from the employer's intransigence.

In **Canada (Attorney General) v. Demers**, 2008 FC 873, the Federal Court allowed the application for judicial review and referred the matter back to the Board with the direction that the grievance be dismissed. The Court criticized the adjudicator, among other things, for reaching a conclusion about the grievor's psychological distress. In its view, it was a matter for an expert, not an adjudicator. Since the employer had not erred in any way, the adjudicator's decision was unreasonable. The grievor has appealed this decision.

In **Tobin v. Treasury Board (Correctional Service of Canada)**, 2007 PSLRB 26, the adjudicator allowed the employee's grievance against his dismissal. The grievor was charged with criminal offences in relation to his off-duty conduct. He received a suspended sentence and was placed on probation, but most of the charges were withdrawn. Relying on the case law referred to by both parties, the adjudicator found that the employer had no justification for dismissing the grievor for his conduct outside the workplace.

On judicial review in **Canada (Attorney General) v. Tobin**, 2008 FC 740, the Federal Court stated that the dismissal had to be considered in light of the imperative nature of the standards set by the Commissioner of the Correctional Service of Canada, which required that an employee be dismissed if the employee's conduct harmed the Correctional Service of Canada's reputation. The applicability of those standards had not been brought before the adjudicator. In April 2009, the Federal Court of Appeal heard the appeal of the decision but has yet to render its decision.

## Appendix 4

**Table 1: Collective Bargaining Cases  
2008-2009**

	Carried over from 2007-2008	Received in 2008-2009	Total	Settlements	Not settled	Carried over to next fiscal year
Requests for mediator	3	11	14	3	6	5
	Carried over from 2007-2008	Received in 2008-2009	Total	Settlements	Arbitral awards	Carried over to next fiscal year
Arbitration boards	5	14	19	3	9	7
	Carried over from 2007-2008	Received in 2008-2009	Total	Settlements	PIC report	Carried over to next fiscal year
PICs	0	5	5	1	0	4

**Table 2: Mediation Services Cases  
2008-2009**

	Mediation cases carried over from previous years	Cases received in 2008-2009		Completed mediation cases		Success rate (% of completed mediation cases settled or withdrawn)	Total number of cases carried forward to 2009-2010 <sup>1</sup>
		Cases where mediation agreed to in 2008-2009	Cases where mediation refused in 2008-2009	Cases settled or withdrawn	Cases not settled		
Mediation of grievances or complaints filed with the Board	1577	1068		152		82%	1882
		457	611	124	28		
Preventive mediation	45	63		79		87%	11
		57	6	69	10		

The development and introduction of a new case management system will result in this data bank being reviewed in 2009-2010.







<sup>1</sup> Avec l'élaboration d'un nouveau système de gestion des cas, cette banque de données sera revue en 2009-2010.

Cas de médiation reçus en 2008-2009	Cas où la médiation a été acceptée en 2008-2009	Cas où la médiation a été refusée en 2008-2009	Cas de médiation menés à terme		Cas réglés ou retirés	Cas non réglés	Taux de réussite (% des cas de médiation menés à terme qui ont été réglés ou retirés)	Nombre total de cas reportés à 2009-2010 <sup>1</sup>
	1 068		152					
	457	611	124	28				
1 577			82 %				1 882	11
	45		87 %					
Médiation de griefs ou de plaintes déposées devant la Commission		Médiation préventive						

Tableau 2 : Cas reçus aux Services de médiation  
2008-2009

	Cas reportés de 2007-2008	Cas reçus en 2008-2009	Total	Cas réglés	Cas non réglés	Cas reportés à l'exercice suivant
3	11	14	14	3	6	5
	Cas reportés de 2007-2008	Cas reçus en 2008-2009	Total	Cas réglés	Décisions arbitrales	Cas reportés à l'exercice suivant
5	14	19	19	3	9	7
	Cas reportés de 2007-2008	Cas reçus en 2008-2009	Total	Cas réglés	Rapport de la CIP	Cas reportés à l'exercice suivant
0	5	5	5	1	0	4
CIP						

Tableau 1 : Cas de négociation collective 2008-2009

Dans **Tobin c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)**, 2007 CRTFP 26, l'arbitre de grief avait fait droit au grief de l'employé qui contestait son congédiement. Le fonctionnaire a été accusé d'infractions criminelles et a été condamné à une période de probation, mais la plupart des chefs d'accusation ont été abandonnés. L'arbitre de grief s'est fondé sur la jurisprudence invoquée par les deux parties pour juger que l'employeur n'était pas fondé de congédier le fonctionnaire pour sa conduite à l'extérieur du milieu de travail.

En contrôle judiciaire, dans **Procureur général du Canada c. Tobin**, 2008 CF 740, la Cour fédérale a déclaré que le congédiement devait être examiné en tenant compte du caractère impératif des normes du commissaire du Service correctionnel du Canada, qui prescrivait le congédiement du fonctionnaire dont le comportement portait atteinte à la réputation du Service correctionnel du Canada. L'applicabilité des normes n'avait pas été soulevée devant l'arbitre. La Cour d'appel fédérale a entendu l'appel de la décision en avril 2009, mais n'a pas encore rendu sa décision.

## Contrôle judiciaire de décisions rendues par la CRTFP

Dans la décision de 2009, l'arbitre de grief a jugé que l'employeur avait placé le fonctionnaire dans une situation où ce dernier devait relever des défis considérables, alors qu'en principe il était toujours en période de recyclage. En fait, il devait trouver des solutions à des problèmes de gestion du personnel, sans avoir reçu une formation adéquate en ce sens. L'employeur n'avait donc pas rempli son obligation contractuelle d'offrir un recyclage raisonnable et approprié. L'arbitre de grief a ordonné la réintégration du fonctionnaire à titre d'employé excédentaire.

La Cour fédérale a accueilli quelques demandes de contrôle judiciaire au cours de l'exercice 2007-2008. Outre celles déjà mentionnées plus haut dans le cadre des instances devant la Commission, nous résumons ici deux décisions où la Cour a adopté un raisonnement nettement différent de celui de l'arbitre de grief.

Notre rapport l'an dernier faisait état de la décision **Demers c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)**, 2007 CRTFP 89, où l'arbitre de grief avait accueilli le grief du

fonctionnaire. Ce dernier avait reçu une sanction disciplinaire parce qu'il insistait pour porter une cravate au travail, contrairement au nouveau code vestimentaire. L'arbitre de grief avait conclu que la mesure disciplinaire était inappropriée, et que le port de la cravate n'avait aucune incidence sur les opérations de l'employeur. L'arbitre de grief a ordonné à l'employeur d'annuler la sanction disciplinaire et de rembourser le fonctionnaire pour la perte de revenus entraînée par son congé de maladie prolongé, entièrement dû, selon l'arbitre de grief, à l'intransigeance de l'employeur.

La Cour fédérale a accueilli la demande de contrôle judiciaire dans **Procureur général du Canada c. Demers**, 2008 CF 873, et a renvoyé l'affaire devant la Commission avec la directive de rejeter le grief. La Cour reprochait notamment à l'arbitre de grief de s'être prononcée sur la détresse psychologique du fonctionnaire, ce qui, selon elle, serait du ressort d'un expert, et non d'un arbitre de grief. L'employeur n'ayant commis aucune faute, la décision de l'arbitre de grief était déraisonnable. Le fonctionnaire a interjeté appel de cette décision.

La Cour reprochait à l'arbitre de grief de s'être prononcée sur la détresse psychologique du fonctionnaire.

La Cour fédérale a jugé que l'arbitre de grief avait fait erreur en ne déterminant pas si le programme de recyclage était raisonnable et approprié, tel que prévu dans la convention collective.

Telle était la situation dans **Antaya et al. c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)**, 2009 CRTFP 25, où un groupe de fonctionnaires contestait la modification de la Directive sur les postes isolés et les logements de l'État (DPLE), modification qui avait eu pour effet d'enlever la ville de Whitehorse, de la liste des postes éloignés pour lesquels les fonctionnaires reçoivent une prime d'éloignement. Une étude de Statistique Canada démontrait que Whitehorse ne correspondait plus aux critères d'un poste éloigné.

Les fonctionnaires contestaient la méthodologie de l'étude de Statistique Canada, et par conséquent, la décision du CNM de modifier la DPIL en conséquence.

L'arbitre de grief a jugé que sa compétence sur le grief ne couvrait que la façon dont l'employeur avait appliqué ou interprété la directive – or, l'employeur s'était conformé à la directive telle que rédigée. Selon l'arbitre de grief, le grief ne remettait pas en cause la conduite de l'employeur, mais bien la décision du CNM d'accepter les données de Statistique Canada. L'arbitre de grief a déclaré ne pas avoir compétence sur cette décision, et a rejeté le grief.

#### Compétence

Encore une question de compétence, mais dans un tout autre contexte. L'affaire **Zhang c. Conseil du Trésor (Bureau du Conseil privé)**, 2009 CRTFP 22, fait suite à une autre décision d'un arbitre de grief (2005 CRTFP 173), dans laquelle l'arbitre avait ordonné à l'employeur de chercher avec diligence un poste pour la fonctionnaire qui avait été licenciée, et de la considérer en congé payé entre-temps.

Dans la présente affaire **Zhang**, la suite des événements a donné lieu à un nouveau grief. L'employeur, s'ilôt terminée la période de deux mois que l'arbitre de grief avait prévue pour la recherche d'un emploi, a de nouveau mis fin à l'emploi de la fonctionnaire, et a annulé la cote de fiabilité de la fonctionnaire. Cette dernière a toutefois obtenu un poste dans un autre secteur de la fonction publique, de sorte que l'employeur a dû annuler son licenciement. La fonctionnaire a déposé un grief contestant le licenciement, à l'audience, elle maintenait l'aspect du grief ayant trait à la rémunération pour la période entre le moment du licenciement et son entrée en fonctions dans le nouveau poste, que l'employeur refusait de verser.

L'employeur a contesté la compétence de l'arbitre de grief. Il s'agissait selon lui de l'exécution de la décision d'un autre arbitre, justiciable d'un contrôle judiciaire en Cour fédérale.

L'arbitre de grief a conclu qu'elle avait compétence sur le grief de licenciement, transformé en réclamation de rémunération. Le licenciement ne découlait pas de l'ordonnance antérieure, puisque rien dans cette ordonnance ne commandait un licenciement dès l'écoulement de la période de deux mois pendant laquelle l'employeur devait chercher un autre emploi pour la fonctionnaire. Il s'agissait d'une nouvelle décision de licenciement de la part de l'employeur, valablement renvoyée à l'arbitrage en vertu de l'article 209 de la Loi.

**Obligations de l'employeur en cas de surplus d'effectifs**

La décision **Olson c. Agence canadienne d'inspection des aliments**, 2009 CRTFP 6, complète une démarche amorcée par la décision **Olson c. Agence canadienne d'inspection des aliments**, 2007 CRTFP 24, et porte sur les obligations de l'employeur lorsqu'il y a surplus d'effectifs.

Le poste de vétérinaire du fonctionnaire a été déclaré excédentaire, et l'employeur lui a offert un autre poste pour lequel il devait prendre un programme de recyclage. Au cours du recyclage, l'employeur a mis fin à l'emploi du fonctionnaire. Ce dernier a déposé un grief, que l'arbitre de grief a rejeté dans la décision de 2007. L'arbitre de grief a conclu que le droit de l'Agence de nommer des employés à des postes comporte celui d'apprécier s'ils répondent aux exigences durant la période de formation qui précède leur nomination éventuelle.

En contrôle judiciaire, dans **Olson c. Canada (Procureur général)**, 2008 CF 209, la Cour fédérale a jugé que l'arbitre de grief avait fait erreur en ne déterminant pas si le programme de recyclage était raisonnable et approprié, tel que prévu dans la convention collective. La Cour a renvoyé l'affaire à un autre arbitre de grief afin qu'il détermine si le programme de recyclage était effectivement approprié et raisonnable.

## Compétence en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne

Les arbitres de griefs ont continué d'explorer la compétence que leur accorde la Loi d'appliquer la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP). Dans **Pepper c. Administrateur général (ministère de la Défense nationale)**, 2008 CRTFP 71, l'arbitre de grief devait décider quelles seraient les indemnités à verser en vertu de la LCDP. La décision fait présentement l'objet d'une demande de contrôle judiciaire.

## Dans **Gibson c. Conseil du Trésor (ministère de la Santé)**, 2008 CRTFP 68, l'arbitre de grief s'est déclaré

compétent pour entendre un grief contestant le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée.

L'employeur a soulevé l'objection que la Loi ne donne pas compétence à l'arbitre de grief sur le non-renouvellement d'un contrat, mais l'arbitre de grief a jugé le contraire. Il s'est appuyé notamment sur la disposition dans la Loi qui donne aux arbitres le pouvoir d'appliquer les dispositions de la LCDP.

Puisque le grief alléguait une discrimination illicite comme motif du non-renouvellement, l'arbitre de grief avait compétence pour déterminer s'il y avait effectivement eu contravention de la LCDP. Après avoir pris compétence sur le grief, l'arbitre de grief a statué que la fonctionnaire n'avait pas fait la preuve de la discrimination illicite.

## Dans **Delage c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)**, 2009 CRTFP 43, l'arbitre de

grief a retenu l'argument en vertu de la LCDP pour appuyer l'interprétation de la convention collective. Dans cette affaire, le fonctionnaire, qui avait pris un congé parental, revendiquait le droit à une hausse rétroactive des prestations parentales, étant donné qu'il avait eu droit pendant la période du congé à une reclassification rétroactive. Alors que ses collègues avaient eu droit à une augmentation salariale rétroactive, la sienne n'entrait en vigueur qu'à la date de son retour au travail.

Compte tenu de l'ensemble des dispositions de la convention collective qui traitaient du congé parental, qui exprimaient clairement la volonté des parties d'assurer au parent en congé un certain pourcentage de son salaire, l'arbitre de grief a conclu qu'il serait injuste, et contraire à la LCDP, de priver le fonctionnaire du bénéfice que représentait

Les arbitres de griefs ont continué d'explorer la compétence que leur accorde la Loi d'appliquer les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP).

l'ajustement de ses prestations en fonction de son nouveau salaire. Le fait de ne pas ajuster les prestations constituerait une discrimination, au sens de la LCDP, fondée sur la situation de famille. Dans une décision antérieure, **Delage c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)**, 2008 CRTFP 56, l'arbitre de grief avait déjà décidé que le fonctionnaire pouvait invoquer un argument fondé sur la LCDP, parce que bien que cette dernière n'avait pas été invoquée plus tôt dans la procédure de grief, son utilisation ne modifiait en rien le fondement du grief, soit l'interprétation discriminatoire des clauses relatives au congé parental.

## Examen de la structure de l'arbitrage

En vertu de la LRTF, la Commission a le pouvoir de réviser ses décisions, à la demande de l'une ou l'autre partie. Dans **Chambre des communes c. Institut de la fonction publique du Canada et al.**, 2009 CRTFP 23, l'employeur demandait à la Commission de réviser la structure de négociation qu'il estimait ne plus convenir. L'employeur soutenait que la Commission était trop lourde – quatre agents négociateurs représentaient sept unités de négociation. Avec la nouvelle structure de rémunération, applicable à tous les employés, et compte tenu de l'intégration de certaines fonctions, l'employeur estimait que la Commission seule unité de négociation suffisait. La Commission a conclu que les différentes unités de négociation avaient encore leur raison d'être – les tâches, les conditions de travail et la culture de travail étant très différentes d'une unité à l'autre. La Commission a jugé que l'employeur n'avait pas établi qu'un changement des structures de négociation serait dans l'intérêt de relations de travail harmonieuses; les relations étaient déjà excellentes, et le fait qu'un bon pourcentage des employés de la Chambre des communes n'étaient pas syndiqués aurait sans doute posé problème quant à la définition de l'unité de négociation proposée.

## Directives du Conseil national mixte

Le Conseil national mixte (CNM) est une entité comprenant des représentants de l'employeur et des agents négociateurs. Il établit certaines directives qui peuvent ensuite être incorporées aux conventions collectives. Dans l'élaboration des directives, le CNM peut avoir recours à des ressources telles que Statistique Canada.

a jugé que les employés n'avaient enfreint aucune règle en portant le macaron, mais n'avaient qu'exercé leur droit de participer à une activité syndicale, droit protégé à la fois par la convention collective et la Loi.

### Arbitrage de différends (contestation)

L'établissement d'un conseil d'arbitrage est généralement une procédure sans heurts. Une partie à la négociation demande au président de la Commission d'établir un conseil d'arbitrage parce que les parties n'arrivent pas à s'entendre sur certains points précis dans la négociation de la convention collective. Le différend se situe donc au niveau du contenu.

Il arrive que l'une ou l'autre partie s'objecte aux points mêmes qui sont renvoyés à l'arbitrage. C'est ce qui est arrivé dans *Association des juristes du ministère de la Justice c. Conseil du Trésor*, 2009 CRTFP 20, où l'employeur s'objectait à nombre de propositions que l'agent négociateur prétendait renvoyer à l'arbitrage. Les parties négocient encore la première convention collective.

L'employeur avait nombre d'objections quant au contenu de certaines propositions, parce qu'elles allaient à l'encontre de la Loi, qui prévoit spécifiquement l'exclusion de certaines conditions de travail de la négociation collective, ayant trait aux pensions ou à l'évaluation de rendement, par exemple. Le président a donné partiellement raison à l'employeur, en modifiant les propositions pour qu'elles omettent les éléments exclus par la Loi.

L'employeur était d'avis que deux propositions en particulier n'avaient pas été renvoyées à l'arbitrage en bonne et due forme, et surtout, n'avaient pas fait l'objet de discussions préalables à l'arbitrage, de sorte qu'aux termes de la Loi un conseil d'arbitrage ne pourrait en être saisi. L'une avait trait aux bureaux des avocats, l'autre au taux de rémunération.

Dans le cas des bureaux, les parties avaient déjà discuté de la nécessité de fournir aux avocats des bureaux fermés, par souci du secret professionnel. La proposition à l'arbitrage de l'agent négociateur ajoutait une précision : bureau avec fenêtre extérieure. Le président a jugé que la proposition était assez semblable pour être acceptable.

Pour ce qui est de la rémunération, l'agent négociateur avait ajouté à la demande d'arbitrage une clause selon laquelle, advenant une nouvelle norme de classification, les nouveaux taux de rémunération feraient l'objet de négociations entre les parties. L'employeur objectait que cette clause n'avait jamais fait l'objet de discussions, mais le président l'a maintenue comme demande à l'arbitrage, puisqu'il s'agit d'une clause type de l'ancienne Loi, voulant que les arbitres de griefs n'aient pas compétence pour se prononcer sur l'exécution d'un règlement intervenu entre l'employeur et le fonctionnaire s'estimant lésé.

Dans *Amos c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2008 CRTFP 74, l'arbitre de grief a remis en question cette jurisprudence au regard de la Loi.

### Réouverture d'une entente de règlement

La jurisprudence était constante, sous le régime de l'ancienne Loi, voulant que les arbitres de griefs n'aient pas compétence pour se prononcer sur l'exécution d'un règlement intervenu entre l'employeur et le fonctionnaire s'estimant lésé.

L'employeur et le fonctionnaire s'estimaient lésés. L'arbitre de grief s'est attardé notamment au sens de l'article 236 de la Loi, qui prévoit que le droit de présenter un grief remplace pour le fonctionnaire le droit à toute autre action en justice. En conséquence, et à la lumière des décisions de la Cour suprême du Canada qui confirment l'exclusivité de la procédure de grief pour régler les différends dans le contexte des relations de travail, l'arbitre de grief a conclu que la Loi lui confèrait la compétence d'entendre une allégation portant sur le défaut d'une partie de se conformer à une entente de règlement finale dont l'objet était un grief pouvant être renvoyé à l'arbitrage, ainsi que la compétence de rendre l'ordonnance qu'il jugerait appropriée dans les circonstances. L'allégation portait sur le défaut d'une partie de se conformer à une entente finale de règlement dont l'objet était un grief pouvant être renvoyé à l'arbitrage.

La décision fait maintenant l'objet d'une demande de contrôle judiciaire devant la Cour fédérale.

fédérale dans le cadre de la demande de contrôle judiciaire portée à l'encontre de la première de ces décisions.

**Dans King c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada), 2008 CRTFP 64,** le fonctionnaire, un dirigeant syndical, avait écrit au secrétaire d'État américain de la sécurité intérieure pour dénoncer certaines pratiques des services frontaliers canadiens, par exemple, le fait de ne pas armer les douaniers ou d'engager des étudiants après une formation sommaire. Le fonctionnaire a été suspendu sans solde pendant 30 jours. L'arbitre de grief a conclu que le fonctionnaire avait agi dans l'exercice de ses droits à titre de dirigeant syndical, et que le contenu de la lettre n'était ni malveillant ni erroné. Par conséquent, la suspension a été annulée. La décision fait maintenant l'objet d'une demande de contrôle judiciaire devant la Cour fédérale.

Par contre, dans **Labadie c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada), 2008 CRTFP 85,** l'arbitre de grief a donné raison à l'employeur. Le fonctionnaire, agent correctionnel, a été congédié après avoir publié un livre où il alléguait des fautes graves de la part d'employés et de la direction. Le fonctionnaire a prétendu ne pas connaître les politiques concernant les médias et la divulgation interne d'actes fautifs. Il a reconnu avoir mal agi. Le Service correctionnel du Canada considérait qu'il avait commis un abus de confiance. L'arbitre de grief a statué que le fonctionnaire avait été licencié pour avoir manqué à son devoir de loyauté. Le fonctionnaire avait porté des accusations graves contre la direction et certains employés, sans avoir eu recours aux mécanismes internes à sa disposition avant de rendre ses préoccupations publiques. Le fonctionnaire ne pouvait se prévaloir des exceptions au devoir de loyauté établies par les tribunaux puisque, pour cela, un employé doit d'abord prouver que les accusations qu'il ou elle porte reposent sur des motifs rationnels, ce que le fonctionnaire n'a pas établi.

Dans la troisième décision, **Andres et al. c. Agence du revenu du Canada, 2009 CRTFP 36,** l'arbitre de grief devait décider si le port d'un macaron, alertant le public à la cessation de certains services, était une inconduite que l'employeur était en droit de sanctionner par une suspension. L'arbitre de grief

suitantes : les données sur la paye n'avaient pas été fournies promptement, plusieurs séances de négociation avaient été annulées, l'employeur avait aboli quatre postes, dont deux occupés par des représentants de l'agent négociateur.

L'agent négociateur a par la suite déposé une demande d'arbitrage vu l'incapacité des parties de conclure une convention collective. L'employeur a objecté que l'agent négociateur ne pouvait à la fois déposer une plainte de négociation de mauvaise foi et demander l'arbitrage. La Commission a conclu que l'arbitrage demandé ultérieurement n'empêchait pas le plaignant de poursuivre le traitement de sa plainte, en distinguant sa décision de la décision précédente sur les faits. La Commission a statué que l'employeur était partiellement responsable d'avoir retardé la négociation collective.

Sous le régime de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (L RTP)*, la Commission a tranché une autre plainte de négociation de mauvaise foi, dans **Alliance de la Fonction publique du Canada c. Sénat du Canada, 2008 CRTFP 100.** L'agent négociateur a allégué que l'employeur avait négocié de mauvaise foi en modifiant en cours de négociation une de ses propositions concernant le remboursement des avantages sociaux dans le cadre d'un congé accordé pour négociation collective. L'employeur avait d'abord demandé l'augmentation du pourcentage remboursé au titre des avantages sociaux, mais l'agent négociateur a refusé. L'employeur a alors proposé de supprimer les dispositions de la convention collective prévoyant le remboursement, proposition que l'agent négociateur a dénoncée comme déloyale. La Commission a statué qu'elle ne se prononcerait pas sur le contenu des propositions et qu'elle n'interviendrait que s'il s'agissait véritablement de négociation de mauvaise foi. Tel n'était pas le cas, selon la Commission – l'employeur avait fourni des données pour justifier la hausse demandée et n'avait pas subitement changé de position. Donc, rien ne portait à croire que le défendeur cherchait à éviter de conclure une convention collective.

### Critique de l'employeur – liberté d'expression

Des arbitres de griefs ont rendu cette année une trilogie de décisions qui cernent les paramètres de la liberté des fonctionnaires de critiquer leur employeur – sous réserve de la décision éventuelle de la Cour

Des arbitres de griefs ont rendu cette année une trilogie de décisions qui cernent les paramètres de la liberté des fonctionnaires de critiquer leur employeur.

Alors qu'auparavant l'employeur désignait certains postes comme étant essentiels, aux termes de la Loi, les parties doivent désormais s'entendre pour établir une entente de services essentiels.

La Commission a fait droit à l'objection préliminaire selon laquelle la demande d'arbitrage de différend est incompatible avec le dépôt postérieur d'une plainte pour défaut de négocier de bonne foi.

**Services essentiels**

La Loi crée le concept des ententes de services essentiels. Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Agence Parcs Canada*, 2008 CRTFP 97, la Commission explique en quoi les nouvelles dispositions modifient la procédure pour déclarer des postes essentiels en temps de grève. Alors qu'auparavant l'employeur désignait certains postes comme étant essentiels, quitte à faire face à une contestation de la part de l'agent négociateur, aux termes de la Loi, les parties doivent désormais s'entendre pour établir une entente de services essentiels. Si les parties arrivent à l'impassé, la Commission est appelée à trancher.

Dans *Agence Parcs Canada*, la Commission a déclaré que 1) il incombe encore à l'employeur de convaincre la Commission qu'un service est essentiel pour assurer la sécurité du public, et 2) les services essentiels sont déterminés en fonction des éventualités en cas de grève. En l'occurrence, le public pouvait encore entrer dans un parc, même s'il était fermé par l'employeur lors d'une grève, de sorte que la sécurité du public

à la familiarisation lorsqu'ils prenaient les commandes d'un nouveau navire. L'arbitre de grief a donné raison à l'agent négociateur, et a ordonné qu'on verse rétroactivement aux capitaines qui auraient été lésés par l'application de la circulaire un paiement compensatoire.

L'employeur a présenté une demande de contrôle judiciaire en cour fédérale. L'employeur acceptait la décision quant à la circulaire et la nécessité de la modifier. Toutefois, l'employeur soutenait que l'arbitre de grief avait outrepassé sa compétence en ordonnant un paiement rétroactif. Dans *Canada (Attorney General) v. Canadian Merchant Service Guild*, 2009 FC 344, (au moment de la rédaction du présent rapport, la décision n'était pas encore traduite), la Cour fédérale a confirmé la décision de l'arbitre de grief. En premier lieu, le juge était d'avis que l'article 232 de la Loi ne s'appliquait pas, puisque l'agent négociateur avait déposé un grief pour s'opposer à la circulaire sans même savoir si un fonctionnaire avait déjà été touché. De façon subsidiaire, le juge a déclaré que même si l'article 232 s'appliquait, l'arbitre de grief aurait tout de même le pouvoir d'ordonner le paiement rétroactif, compte tenu du fait que l'arbitre de grief peut ordonner l'application de son interprétation « selon les modalités qu'il fixe ».

**Négociation de mauvaise foi**

Dans *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2008 CRTFP 50, l'agent négociateur a déposé une plainte de négociation de mauvaise foi, parce que l'employeur n'avait pas déposé d'offre monétaire après dix-huit mois de négociation, faute d'un mandat du Conseil du Trésor. L'agent négociateur avait auparavant demandé la formation d'un conseil d'arbitrage, qui avait déjà siégé et rendu sa décision avant l'audition de la plainte. La Commission a fait droit à l'objection préliminaire selon laquelle la demande d'arbitrage de différend, dont le préalable est la négociation de bonne foi entre les parties, est incompatible avec le dépôt postérieur d'une plainte pour défaut de négocier de bonne foi.

Les mêmes parties s'affrontaient dans *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2008 CRTFP 78, où l'agent négociateur alléguait que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de négocier de bonne foi en vertu de l'article 106 de la Loi, en invoquant notamment les circonstances

## Décisions importantes rendues par la Commission des relations de travail dans la fonction publique

### Griefs de principe

La nouvelle Loi sur les relations de travail dans

la fonction publique (la Loi) crée un nouveau type

de grief, soit le grief de principe. Il était possible

auparavant, sous le régime de l'ancienne Loi sur

les relations de travail dans la fonction publique

(l'ancienne Loi), pour l'employeur ou l'agent

négociateur, de renvoyer à l'arbitrage de grief une

question relative à l'exécution d'une obligation en

vertu de la convention collective ou d'une décision

arbitrale, mais de façon limitée. Maintenant,

l'employeur ou l'agent négociateur peut renvoyer

à un arbitre de grief toute question d'interprétation

ou d'application de la convention collective ou

d'une décision arbitrale, que la question puisse

ou non être soulevée dans le cadre d'un grief

individuel ou collectif.

Quelques décisions sur des griefs de principe

ont été rendues cette année; elles permettent

de mieux définir les termes des dispositions

législatives en cause.

Dans les décisions **Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)**, 2008 CRTFP 84, et **Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)**, 2008 CRTFP 95, il s'agissait de bien cerner ce que le législateur entendait par l'expression « relativement à [...] l'unité de négociation de façon générale ». En effet, l'employeur prétendait que cela devait signifier que l'ensemble des membres de l'unité était directement touché. Les arbitres de griefs ont jugé qu'il fallait comprendre l'expression autrement.

Dans **AFFC c. CT (ASFC)**, l'Agence des services frontaliers avait adopté une politique sur l'armement et les tactiques de défense. L'agent négociateur a contesté la politique par le biais d'un grief de principe, mais l'employeur a posé comme objection qu'une politique de l'employeur ne pouvait faire l'objet d'un grief de principe, qui doit porter sur la convention collective ou une décision arbitrale. En outre, l'employeur soutenait que la dite

Maintenant, l'employeur ou l'agent négociateur peut renvoyer à un arbitre de grief toute question d'interprétation ou d'application de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

politique ne touchait pas l'unité de négociation

« de façon générale », mais seulement certains

employés. L'arbitre de grief a statué que l'agent

négociateur pouvait contester la politique puisqu'il

soutenait que le contrevenant était un

collectif. L'arbitre de grief a jugé qu'il fallait

donner une portée large, qualitative, plutôt que

quantitative, à l'expression « de façon générale

l'intention du législateur étant d'offrir des

mécanismes efficaces pour résoudre les

convention collective.

Le problème de l'expression « l'unité de négociation

de façon générale » s'est posé de façon marquée dans

**IPFPC c. CT (SCS)**. Les parties convenaient que seul un

mince pourcentage des membres de l'unité étaient

visés au moment du grief. Toutefois, l'arbitre de grief

a précisé que l'expression devait se comprendre pour

sa généralité, et non pour son application étroite.

Dans cette affaire, l'agent négociateur a déposé un

grief de principe au nom des employés des services

informatiques qui travaillaient dans le système

correctionnel et qui avaient droit à une indemnité

de facteur pénologique. Ce groupe ne représentait

qu'un pour cent des employés visés par la convention

collective. Toutefois, l'arbitre de grief a statué que le

problème se posait de façon générale pour l'ensemble

des employés du secteur informatique qui serait

appelé à travailler pour les services correctionnels –

théoriquement, n'importe lequel d'entre eux – la

question était donc d'un intérêt général pour l'unité

de négociation.

Par ailleurs, la Loi prévoit de façon spécifique les

pouvoirs de réparation de l'arbitre de grief, lorsque

le grief aurait pu faire l'objet d'un grief individuel

ou collectif. L'article 232 de la Loi limite les pouvoirs

réparateurs de l'arbitre de grief à trois mesures

relatives à la convention collective ou à la décision

arbitrale : une déclaration quant à leur interprétation

correcte, une déclaration quant à leur

convention et une ordonnance d'appliquer l'une

ou l'autre selon les modalités que prescrit l'arbitre.

Dans **Guilde de la marine marchande du Canada c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)**, 2008 CRTFP 52, l'agent négociateur

contestait une circulaire qui selon lui contrevenait

à la convention collective et pénalisait les capitaines

de navire qui devaient consacrer quelques heures

Un cas a donné lieu à la tenue d'une audience en bonne et due forme; 245 règlements ont été obtenus par ordonnance de la CRTFP, sur consentement.

[illegible]

Cas devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique  
2008-2009

**Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation  
et de fonctionnaires par agent négociateur  
1<sup>er</sup> avril 2008 au 31 mars 2009**

Agent négociateur accrédité	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	24	152 070
Association canadienne des agents financiers	1	3 501
Association canadienne des employés professionnels	2	12 525
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	84
Association des employés du Conseil de recherches	6	2 351
Association des juristes du ministère de la Justice	2	2 690
Association des pilotes fédéraux du Canada	2	420
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	219
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 200
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimaux (C.-B.))	1	940
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1	831
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 102
Guilde de la marine marchande du Canada	1	983
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	19	31 439
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	236
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588	1	27
Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN – Union of Canadian Correctional Officers	1	6 000
Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité	1	4
Syndicat général du cinéma et de la télévision (SCFP, section locale 9854)	1	126
Syndicat international des communications graphiques	1	38
TCA – CANADA	1	7
TCA – CANADA, section locale 2182	1	350
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce	19	1 362
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>216 605*</b>

\*Le total du tableau 2 ne correspond pas aux 254 489 fonctionnaires indiqués au tableau 1 (total cumulé) pour le Conseil du Trésor et les employeurs distincts) parce que 37 928 des fonctionnaires occupant un poste non exclu qui sont indiqués dans ce tableau ne doivent pas être représentés par un agent négociateur.

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur**  
1<sup>er</sup> avril 2008 au 31 mars 2009

**Autres employeurs (suite)**

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	2 063
Total	2	2 063
PARCS CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	5 430
Total	1	5 430
PERSONNEL DES FONDs NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	10	846
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce	12	899
Total	22	1 745
PÉTROLE ET GAZ DES INDIENS DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	75
Total	0	75
SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	210
Total	1	210
TABLE RONDE NATIONALE SUR L'ENVIRONNEMENT ET L'ÉCONOMIE		
Aucun agent négociateur	0	33
Total	0	33
Total pour les autres employeurs	57	66 611
Total pour tous les employeurs	90	254 489

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires  
par employeur et par agent négociateur  
1<sup>er</sup> avril 2008 au 31 mars 2009**

**Autres employeurs (suite)**

Employeurs distincts (par agent négociateur)		
Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste	
<b>COMMISSION DE LA CAPITAL NATIONALE</b>		
1	391	Alliance de la Fonction publique du Canada
1	391	Total
<b>CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES DU CANADA</b>		
1	200	Alliance de la Fonction publique du Canada
1	200	Total
<b>CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES NATURELLES ET EN GÉNIE DU CANADA</b>		
0	387	Aucun agent négociateur
0	387	Total
<b>CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA</b>		
6	2 349	Association des employés du Conseil de recherches
4	1 151	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
10	4 182	Total
<b>INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA</b>		
1	24	Alliance de la Fonction publique du Canada
1	24	Total
<b>OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE</b>		
1	287	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
0	287	Total
<b>OFFICE NATIONAL DU FILM</b>		
2	135	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
2	128	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656
1	115	Syndicat général du cinéma et de la télévision (SCFP, section locale 9854)
5	378	Total

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur  
1<sup>er</sup> avril 2008 au 31 mars 2009**

**Autres employeurs (suite)**

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	22
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	382
Total	2	404
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	507
Total	2	507
CENTRE D'ANALYSE DES OPÉRATIONS ET DÉCLARATIONS FINANCIÈRES DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	329
Total	0	329
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	1 742
Total	1	1 742
COMITÉ DE SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS DE RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ		
Aucun agent négociateur	0	0
Total	0	0
COMMISSION CANADIENNE DE SURETÉ NUCLÉAIRE		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	510
Total	1	510
COMMISSION CANADIENNE DES AFFAIRES POLAIRES		
Aucun agent négociateur	0	4
Total	0	4

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur**  
1<sup>er</sup> avril 2008 au 31 mars 2009

**Autres employeurs**

Employeurs distincts (par agent négociateur)		
Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu	
ADMINISTRATION DU PIPE-LINE DU NORD CANADA		
Aucun agent négociateur	0	0
Total	0	0
AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	1 100
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	3	1 000
Total	4	6 200
AGENCE DE LA CONSOMMATION EN MATIÈRE FINANCIÈRE DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	48
Total	0	48
AGENCE DU REVENU DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	30 281
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	11 057
Total	2	41 338
BUREAU DE L'ENQUÊTEUR CORRECTIONNEL		
Aucun agent négociateur	0	24
Total	0	24

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur**  
1<sup>er</sup> avril 2008 au 31 mars 2009

Lorsque l'employeur est le Conseil du Trésor du Canada

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	5	113 141
Association canadienne des agents financiers	1	13 690
Association canadienne des employés professionnels	2	12 438
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	85
Association des juristes du ministère de la Justice	1	2 285
Association des pilotes fédéraux du Canada	2	422
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	210
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 201
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))	1	933
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1	840
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 111
Guilde de la marine marchande du Canada	1	1 020
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	7	34 041
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	236
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588	1	24
Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN – Union of Canadian Correctional Officers	1	5 808
Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité	1	4
Syndicat international des communications graphiques	1	38
TCA – CANADA	1	7
TCA – CANADA, section locale 2182	1	344
<b>Total pour le Conseil du Trésor du Canada</b>	<b>33</b>	<b>187 878</b>

## Pour en savoir plus sur la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Adresse postale de la CRTFP :

Commission des relations de travail  
dans la fonction publique

C.P. 1525, succursale B

Ottawa (Ontario)

Canada

K1P 5V2

On peut aussi communiquer avec la CRTFP

par téléphone ou par télécopieur, en semaine,

entre 8 h et 16 h (HNE).

Téléphone : 613-990-1800

Télécopieur : 613-990-1849

On peut aussi joindre la CRTFP par courrier

électronique à [mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca](mailto:mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca).

La bibliothèque de la CRTFP abrite une vaste

collection de documents sur les relations de travail.

On peut les consulter dans le catalogue de la

bibliothèque, sur le site Web de la CRTFP, ou en

communiquant directement avec la bibliothèque.

Le personnel de la bibliothèque fournit des copies

de décisions de la Commission et répond volontiers

aux questions de référence.

Adresse de la bibliothèque :

Immeuble C. D. Howe

240, rue Sparks

Tour Ouest, 6<sup>e</sup> étage

Ottawa (Ontario)

Téléphone : 613-990-1813

Sans frais : 866-931-3454

Courriel : [library-bibliotheque@pslrb-crtfp.gc.ca](mailto:library-bibliotheque@pslrb-crtfp.gc.ca)

- Le site Web de la CRTFP (<http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>) renferme une multitude de ressources et renseignements utiles, dont les suivants
- le résumé et le texte intégral de toutes les décisions de la Commission;
  - des renseignements sur le mandat et les fonctions de la Commission;
  - les dates des audiences;
  - des renseignements sur l'état de négociation collectives;
  - des rapports annuels et des publications
  - une foire aux questions, des fiches d'information des notes de pratique, des guides et des vidéos
  - des textes de loi et de règlement ainsi que formules et formulaires touchant les relations de travail;
  - des bulletins d'information;
  - des indications sur la façon de s'inscrire à la formation en médiation.

Les parties visées par les deux études que la CRTFP a publiées à ce jour ont participé à l'établissement des paramètres de ces études et à l'élaboration des outils d'enquête.

*rémunération du secteur public*, les SARR devront se pencher sur la façon dont ils répondront aux besoins des parties en données sur la rémunération afin de pouvoir les soutenir dans le processus de négociation collective.

On peut consulter les deux études sur le site Web de la CRTFP (<http://www.psirb-crtfp.gc.ca>).

### **Rayonnement et communications**

La CRTFP reconnaît l'importance de consulter

les parties à la négociation collective et les autres intervenants. Les parties visées par les deux études que la CRTFP a publiées à ce jour ont participé à l'établissement des paramètres de ces études et à l'élaboration des outils d'enquête. Au cours de la prochaine année, la CRTFP tiendra des consultations avec les parties à la négociation collective au sein de la fonction publique fédérale afin de se tenir informée de leurs besoins et attentes.

La CRTFP est également résolue à collaborer avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour favoriser l'adoption d'approches communes pouvant satisfaire aux besoins et aux intérêts de tous, afin d'éviter le doublement d'efforts et une sollicitation indue des participants aux sondages. *L'Étude sur la rémunération globale des emplois dans le secteur de la santé au Canada* est un exemple des avantages que l'on peut tirer d'une collaboration dans un domaine d'intérêt commun.

En 2008-2009, la Commission a publié ses premières études pancanadiennes sur la rémunération soit l'*Étude de comparabilité de la rémunération dans le domaine des services techniques* (avril 2008) et l'*Étude sur la rémunération globale des emplois dans le secteur de la santé au Canada* (novembre 2008).

La première étude, dirigée par la CRTFP en collaboration avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) et le Secrétaire du Conseil Trésor (SCT), a été réalisée par la firme AON Conseil. Elle fournit de l'information sur les salaires et les avantages sociaux offerts par des employeurs des secteurs public et privé pour 30 postes techniques comparables à ceux se trouvant dans des unités de négociation représentées par l'AFPC.

La deuxième étude visait le groupe des Services de santé représenté par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC). Elle a été réalisée par les SAR et la participation du SCT et de l'IPFPC, ainsi qu'avec la collaboration de Statistique Canada, qui a développé l'échantillon d'enquête, et de la firme Hackett Consultant, responsable de la collecte des données auprès des établissements participant à l'étude. Cette étude fournit des renseignements détaillés sur la rémunération globale et les échelles de salaires, ainsi que sur la fréquence et les caractéristiques de certains avantages sociaux et conditions de travail qui prévalent dans le secteur de la santé au Canada. Les deux études, dans lesquelles on a pu mettre à l'essai divers modèles et approches touchant la rémunération, constitueront pour les SAR de solides fondations sur lesquelles entreprendre de nouveaux travaux. Toutefois, en raison de la promulgation, en mars 2009, de la Loi sur le contrôle des dépenses, qui impose des limites aux salaires de la fonction publique jusqu'en 2011, les SAR ont reporté à l'automne 2010 la réalisation d'une étude nationale sur la rémunération, et ce, en prévision de la prochaine ronde de négociations collectives. Au cours de l'année à venir, et après l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité dans la

## Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

La nouvelle LRTFP, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2005, a conféré à la CRTFP le mandat d'effectuer des activités d'analyse et de recherche en matière de rémunération pour appuyer le processus de négociation collective au sein de la fonction publique fédérale. La division des Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SAR) de la CRTFP a vu le jour en 2005-2006. En consultation avec les parties à la négociation collective et d'autres intervenants, les SAR fournissent des renseignements impartiaux, précis et opportuns sur les taux comparatifs de rémunération, les salaires des employés, les conditions d'emploi et les avantages sociaux dans les secteurs public et privé.

La rémunération est une question clé pour les parties à la table de négociation et constitue souvent l'enjeu dominant dans la conclusion d'une entente. Les négociations peuvent se dérouler plus harmonieusement lorsque les deux parties ont un accès égal à des données aussi exhaustives qu'exactes sur la rémunération que leur fournit une tierce partie neutre faisant autorité. Lorsque les parties entreprennent les négociations en convenant des données sur la rémunération établies en fonction du marché comme point de repère, elles peuvent consacrer leur temps et leurs efforts de manière plus productive à la négociation de questions de fond, comme le rajustement des taux de rémunération.

En 2008-2009, la Commission a publié ses premières études pancanadiennes sur la rémunération.

L'un des défis de taille auxquels a fait face la Commission a été l'annonce, par le gouvernement fédéral, d'une législation visant à limiter les augmentations économiques des fonctionnaires.

Les séances de formation, qui combinent représentants syndicaux, gestionnaires et spécialistes des ressources humaines, donnent aux participants la possibilité d'échanger des points de vue sur quantité d'aspects relatifs à la résolution de conflits.

L'autre option possible de résolution d'un conflit de négociation qui demeure inchangée en vertu de la nouvelle *LRTFP* est l'arbitrage exécutoire. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre dans la négociation de leurs conventions collectives, l'arbitrage exécutoire – s'il a été sélectionné comme mode de règlement du litige – aboutit à une décision arbitrale qui lie légalement les deux parties et écarte la possibilité du déclenchement d'une grève légale. Les conseils d'arbitrage sont établis par le président de la CRTFP. Douze conseils d'arbitrage ont été mis sur pied en 2008-2009, dont 9 ont donné lieu à une décision arbitrale. Un autre défi de taille qui s'est présentée à la Commission au chapitre de la négociation collective a été l'annonce, dans le budget du gouvernement fédéral de l'automne 2008, qu'une législation serait introduite en vue de limiter les augmentations économiques applicables aux fonctionnaires fédéraux. Cette annonce, suivie peu de temps après par le dépôt des offres finales de l'employeur pour régler la négociation collective, a semé la consternation dans le milieu des agents négociateurs, qui en étaient tous à une étape ou une autre du processus de négociation. Cela a déclenché un bouillonnement d'activité au sein de l'équipe des Services de règlement des conflits de la Commission. Bien des agents négociateurs ont immédiatement opté pour la présentation de demandes d'établissement de conseils d'arbitrage ou de CIP, selon le mode qu'ils avaient retenu pour régler leur différend.

La *Loi d'exécution du budget de 2009* (projet de loi C-10), qui a reçu la sanction royale le 12 mars 2009, édictait la *Loi sur le contrôle des dépenses*, instaurant, sur les salaires et la rémunération, de rigoureuses mesures de contrôle qui avaient une incidence sur les négociations alors en cours et s'appliquait rétroactivement aux règlements déjà conclus et aux décisions rendues.

Dans l'environnement fort chargé de cet exercice, la Commission a reçu (et traite actuellement) 22 plaintes de négociation de mauvaises foi, a prêté assistance aux parties eu égard à la nouvelle exigence de production d'ententes sur les services essentiels et a classé les demandes reçues en vue de l'établissement de conseils d'arbitrage et de CIP – dont certaines demeurent actives et seront traitées en 2009-2010.

**La formation en médiation**

En 2008-2009, les membres des Services de règlement des conflits ont donné six cours de négociation raisonnée et de médiation. Ces séances interactives de deux jours et demi permettent aux participants venus de la fonction publique fédérale de se familiariser avec la négociation raisonnée et la médiation et d'acquiescer en ces domaines, des habiletés qu'ils pourront mettre à profit pour résoudre des différends en milieu de travail. Les participants ont aussi l'occasion d'explorer les conflits au travail et les problèmes de communication pouvant survenir. Au moyen de jeux de rôles, les participants ont l'occasion de mettre en pratique les différentes habiletés et techniques de négociation et de médiation qu'ils ont apprises. Les séances de formation, qui combinent représentants syndicaux, gestionnaires et spécialistes des ressources humaines, donnent aux participants la possibilité d'échanger des points de vue sur quantité d'aspects relatifs à la résolution de conflits et de développer leur capacité d'appréciation des réalités d'autrui.

L'auditoire visé comprend les personnes qui font de la résolution de conflit en milieu de travail comme les agents de relations de travail, les représentants syndicaux, les gestionnaires et les superviseurs ainsi que d'autres personnes œuvrant dans ce domaine, par exemple les agents du programme d'aide aux employés.

La CRTFP assiste également les parties dans leurs efforts de négociation collective en leur proposant des processus de règlement des conflits que prévoit le *Processus de médiation*. Les mécanismes permettent d'éviter plus facilement les éventuelles interruptions de travail qui pourraient nuire à la prestation des services gouvernementaux à la population canadienne.

Si les négociations collectives dans la fonction publique sont rarement une tâche aisée pour les parties en cause, l'importante ronde de négociation collective amorcée en 2007-2008 dans la fonction publique a été particulièrement exigeante. On s'y attendait jusqu'à un certain point, vu qu'il s'agissait de la première ronde de négociations entreprise sous le régime de la nouvelle *LRFP*, qui renferme moult dispositions nouvelles ayant des effets directs et notables sur la négociation des conventions collectives, ainsi que sur le règlement des différends découlant de ce processus (pensons à services essentiels ou aux calendriers précis des votes de grève au scrutin secret).

Entre autres changements opérés dans le *Processus de médiation*, l'emplACEMENT de l'ancien mécanisme du « bureau de conciliation » – condition préalable à l'obtention du droit de grève – par un nouveau processus qui aide les parties à conclure leurs conventions collectives par l'entremise d'une commission de l'intérêt public (CIP). Les CIP sont des organes non permanents formés d'une ou trois personnes nommées par le ministre responsable sur la recommandation du président de la CRTFP, qui prêtent assistance aux parties en leur formulant des recommandations qui ne les lient pas. En 2008-2009, surtout au dernier trimestre, cinq demandes de CIP ont été reçues. On n'a pas donné suite à l'une des demandes car les parties avaient réglé leur litige avant l'audience, avec le concours d'un médiateur de la CRTFP. L'examen des quatre autres se poursuivra au prochain exercice.

Au cours de la période examinée, la CRTFP a offert 124 cas, ce qui donne un taux de réussite de 82 %. Les services de médiation de la CRTFP ont également compris, quand les ressources le permettaient, le traitement de cas recensés comme des cas de médiation « préventive ». Dans ce genre de cas, on tente de résoudre le différend avant que la plainte ou le grief ne soit officiellement renvoyé à la Commission. Des interventions réussies ont permis de réduire le nombre de dossiers soumis à la CRTFP. En 2008-2009, les Services de règlement des conflits de la Commission ont traité 79 cas de médiation préventive. Dans certains de ces cas, une seule opération de médiation a permis de résoudre de nombreux dossiers de même nature. (Voir dans le tableau 2, à l'annexe 4, les données sur le nombre de médiations de la CRTFP en 2008-2009.)

La demande pour les services de médiation de la Commission a augmenté proportionnellement au volume des plaintes et griefs soumis à l'arbitrage. Des parties ont également sollicité une aide à la médiation de la part de la Commission, ces demandes résultant de l'obligation que la nouvelle *LRFP* impose aux ministères et organismes de mettre en place des comités de consultation syndicaux-patronaux et des systèmes de gestion informelle des conflits.

La Commission propose une gamme d'autres services connexes de médiation, qui comprennent ce qui suit :

- la facilitation des discussions entre les parties de divers ministères et organismes, souvent dans le contexte de comités consultatifs syndicaux-patronaux;
- des interventions stratégiques rendant possibles des discussions sur de vastes questions susceptibles d'engendrer des différends;
- l'aide aux enquêtes dans des cas concernant des demandes d'accréditation, la détermination du nombre de membres aux fins d'accréditation et les droits du successeur;
- la facilitation des discussions et la médiation touchant la détermination des postes ou des employés nécessaires pour assurer les services essentiels en cas de grève (les employés occupant ces postes n'ont pas le droit de grève).

La médiation contribue directement à établir des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique en ce qu'elle permet aux parties d'en arriver tôt à un règlement de leur différend plutôt que de recourir à des processus accusatoires pour régler le litige.

des droits prévus par la nouvelle *LRTFP*, la *CRTFP* a volontairement pris des mesures afin d'empêcher les moteurs de recherche d'avoir accès aux décisions qui sont affichées sur son site Web. La Commission a également modifié son site Web et ses lettres administratives annonçant l'ouverture d'un dossier pour aviser les personnes qui entament une procédure qu'elle publie le texte intégral de ses décisions sur son site Web.

#### Compétence élargie

La *Loi d'exécution du budget de 2009* (projet de loi C-10) a reçu la sanction royale le 12 mars 2009. La partie 11 de cette loi édicte la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* (*LEOSP*). La *LEOSP* soustrait la fonction publique à l'assujettissement au régime d'« équité salariale » que prévoit actuellement la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et remplace cela par un nouveau processus de « rémunération équitable ». En plus de fournir aux parties des données sur la rémunération à l'appui de leurs négociations collectives (ce qu'elle fait actuellement aux termes de la nouvelle *LRTFP*), la Commission sera appelée à arbitrer les plaintes des fonctionnaires fondées sur la *LEOSP*.

La Commission devra consentir de sérieux efforts à sa préparation à l'entrée en vigueur de la *LEOSP*. Il reste encore bien des choses à clarifier dans la *LEOSP*, l'un de ces aspects, et non le moindre, est l'ensemble de règlements que devra prendre le gouverneur en conseil et qui serviront à définir la plupart des termes clés de cette loi et à la rendre opérationnelle.

La *LEOSP* entrera en vigueur à une date que n'a pas encore fixée le gouverneur en conseil. Toutefois, en application des dispositions transitoires incluses dans la *Loi d'exécution du budget de 2009*, l'instruction des plaintes fondées sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui traitent de différences salariales entre hommes et femmes de la fonction publique et qui étaient présentées devant la Commission canadienne des droits de la personne au moment où le projet de loi C-10 recevait la sanction royale a été transférée à la *CRTFP*. Les dispositions transitoires établissent la procédure que doit suivre la Commission pour traiter ces plaintes. Bien que la *LEOSP* ne soit pas encore entrée en vigueur, la Commission s'est vu immédiatement confier le mandat d'instruire les plaintes en instance

## Services de médiation

### Médiation de cas

Les décisions rendues par la Commission ou par ses commissaires à titre d'arbitres de griefs contribuent à la constitution de la jurisprudence en relations de travail, plus particulièrement dans le contexte de la fonction publique fédérale, mais aussi au-delà. Ces décisions sont finales, lient les parties et ne sont sujettes qu'à un contrôle judiciaire en vertu de la *Loi sur les Cours fédérales*. En moyenne, plus de 98 % des décisions de la *CRTFP* faisant l'objet d'un contrôle judiciaire sont confirmées. Plusieurs décisions d'importance rendues à l'égard de griefs ou de plaintes sont résumées à l'annexe 3.

La médiation et la résolution de conflits demeurent des éléments clés du mandat législatif que la nouvelle *LRTFP* prévoit pour la Commission. Les médiateurs dont la *CRTFP* offre les services sont des tiers impartiaux, sans pouvoir décisionnel, qui interviennent dans un différend afin d'aider les parties à trouver leurs propres solutions mutuellement acceptables. Il peut s'agir de médiateurs professionnels employés par la *CRTFP*, de commissaires ou encore de personnes de l'extérieur dont la Commission retient les services en raison de leur expérience dans le domaine. La médiation contribue directement à établir des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique en ce qu'elle permet aux parties d'en arriver tôt à un règlement de leur différend au niveau approprié de l'organisation, plutôt que de recourir à des processus accusatoires, tel l'arbitrage pour régler le litige. Forte du franc succès qu'elle a remporté en mettant la médiation au service de la réduction du nombre de cas qui, autrement, auraient déclenché la tenue d'une audience en vertu de la nouvelle *LRTFP*, la Commission a poursuivi, en 2008-2009, les efforts de promotion de ses services de médiation auprès des parties à une cause d'arbitrage.

puis de les trancher en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Sept de ces plaintes ont déjà été reçues et sont actuellement examinées par la *CRTFP*.

### Questions importantes

**Questions relatives à la protection des renseignements personnels**

A titre de tribunal quasi judiciaire qui rend des décisions sur une vaste gamme de questions en matière de relations de travail dans la fonction publique, la Commission s'apparente beaucoup dans son fonctionnement, à une cour de justice; elle est ainsi liée par le principe constitutionnel de transparence de la justice. Par conséquent, la plupart des renseignements qui lui sont soumis font partie d'un dossier public et sont généralement accessibles au public par souci de transparence et de reddition de comptes, deux valeurs fondamentales de la CRTC. Conformément aux principes du droit administratif, la Commission doit rendre ses décisions par écrit. Elle doit y résumer les éléments de preuve et les arguments des parties, et y articuler les motifs sur lesquels reposent ses conclusions. En décembre 2008, la Commission a adopté le *Protocole concernant l'usage des renseignements personnels dans les jugements*, qui a été approuvé par le Conseil canadien de la magistrature en mars 2005. Cette mesure reflète l'engagement continu des commissaires de la CRTC à établir un équilibre entre le principe de transparence de la justice et le droit à la protection des renseignements personnels des particuliers, et ce, dans le respect des principes juridiques reconnus, ainsi qu'à ne reproduire dans leurs décisions que les renseignements personnels qui sont pertinents et nécessaires à l'exposé de leurs motifs. De même, les commissaires peuvent, sur demande, ordonner que soient scellés les documents qui leur ont été présentés en preuve et qui contiennent des renseignements médicaux ou financiers de nature délicate au sujet de personnes. Le public peut consulter les décisions de la Commission de différentes manières, y compris auprès de la bibliothèque de la Commission. Par ailleurs, la plupart de ces décisions sont publiées par des éditeurs privés spécialisés. Certaines de ces décisions peuvent aussi être consultées sur des sites autres que celui de la CRTC.

Qui plus est, en 2000, le prédécesseur de la CRTC a commencé à afficher sur son site Web le texte complet de ses décisions, et l'actuelle Commission a continué de le faire depuis. Pour établir un équilibre entre le principe de transparence de la justice et le droit à la vie privée des personnes qui se prévalent

estimation du nombre de jours d'audience qui seront nécessaires, en sorte d'en fixer les dates plus rapidement. Dans certains cas, les conférences préparatoires à l'audience éliminent la nécessité d'une audience à laquelle on doit se présenter en personne, parce que les parties sont capables de convenir, avec le commissaire ou l'arbitre de grief, d'une instance par voie d'arguments écrits. Les conférences préparatoires à l'audience représentent tout de même un défi pour les parties, en ce qu'elles doivent se rendre disponibles non seulement pour l'audience officielle, mais aussi pour la conférence. Depuis un certain nombre d'années, la CRTC offre un service d'arbitrage accéléré aux parties qui souhaitent épargner temps et ressources. Ce processus permet l'instruction de certains griefs sans tenue d'audience en bonne et due forme. En arbitrage accéléré, les parties déposent normalement un exposé conjoint des faits, et aucun témoin ne comparait. Les parties consentent à ce que les décisions rendues en arbitrage accéléré ne créent pas de précédent et ne puissent faire l'objet d'un contrôle judiciaire. À l'audience, la décision est communiquée de vive voix aux parties, qui reçoivent ensuite par écrit, dans les cinq jours, une décision succincte.

L'une ou l'autre des parties peut présenter une demande d'arbitrage accéléré, mais pour avoir recours à cette procédure, les deux parties (l'employeur et l'agent négociateur) doivent d'abord avoir signé un protocole d'entente avec la CRTC. Les fonctionnaires qui se représentent eux-mêmes ne peuvent pas se prévaloir du processus d'arbitrage accéléré.

En 2008-2009, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada a accepté de procéder par voie d'arbitrage accéléré avec le Conseil national de recherche du Canada, ce qui a porté à 18 le nombre total d'agents négociateurs se prévalant de cette forme d'arbitrage. Le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est) et le Conseil du Trésor ont révisé leurs protocoles d'entente avec la CRTC.

En 2008-2009, aucun nouveau cas soumis à la Commission ne sollicitait le processus d'arbitrage accéléré. Une audience d'arbitrage accéléré a été prévue et tenue au cours de l'année.

dans certains cas, les conférences préparatoires à l'audience éliminent la nécessité d'une audience à laquelle on doit se présenter en personne.

## Un projet similaire a été entrepris avec succès à Vancouver (C.-B.), au printemps 2009.

La CRTFP, avec le concours de ses deux plus gros clients a réalisé, en juin 2008, un projet pilote dans la région de la capitale nationale.

### Plaintes (2008-2009)

- Plaintes renvoyées à l'arbitrage : 295 (6 % de tous les cas soumis à la CRTFP)
- Plaintes de pratiques déloyales de travail : 266 (90 % du nombre de plaintes traitées, dont 9 % environ comportaient des allégations voulant que l'employeur n'avait pas négocié de bonne foi)
- Plaintes fondées sur le CCT : 29 (10 % du nombre total de plaintes déposées)
- Nouvelles plaintes de pratiques déloyales de travail : 167 en 2008-2009, 63 en 2007-2008, 50 en 2006-2007 et 31 en 2005-2006
- Nouvelles plaintes fondées sur le CCT : 16 en 2008-2009, 3 en 2007-2008, 5 en 2006-2007 et 18 en 2005-2006
- Dossiers de plainte fermés : 75 (25 % de toutes les plaintes)
- De ces 75 dossiers fermés, 34 ont été réglés ou retirés par les parties et 41 ont été réglés par 29 décisions

### Demandes

La Commission tranche des questions de relations de travail très variées ayant trait, entre autres, à l'accréditation des unités de négociation, à la révocation de l'accréditation, au remplacement et à la détermination des droits du successeur. Elle entend également les demandes de détermination de postes de direction et de confiance et d'établissement d'ententes sur les services essentiels.

### Demandes (2008-2009)

- Total : 773 (15 % de tous les cas soumis à la CRTFP)
- Accréditation ou révocation d'accréditation : 3
- Droits du successeur : 0
- Désignation de postes représentant des services essentiels : 8
- Examen de décisions antérieures de la CRTFP : 7
- Détermination de postes de direction ou de confiance : 640
- Demandes de prorogation du délai prévu pour présenter un grief ou pour renvoyer un grief à l'arbitrage : 115

### Gestion des cas

### Enjeux, défis et innovations

Au rang des autres défis qu'il faut constamment relever lorsque l'on fournit des services d'arbitrage, mentionnons les plaintes fondées sur les droits de la personne, les différends traitant des obligations de prendre des mesures d'adaptation, ou encore les fonctionnaires s'estimant lésés et plaignants qui se représentent eux-mêmes.

La CRTFP s'efforce de faire intervenir davantage les dispositions de la nouvelle *LRTFP* qui prévoient des conférences préparatoires à l'audience. Celles-ci se sont avérées efficaces pour clarifier des questions avant le début d'une audience et, dans certains cas, pour définir l'ordre de déroulement des procédures, échanger des listes de témoins et faire une meilleure

reprise d'audience.

Plusieurs facteurs d'importance influent sur la capacité de la CRTFP à fournir ses services avec autant de célérité qu'elle le souhaiterait, par exemple la disponibilité des parties pour se présenter à une audience, les demandes de report d'audience et les reprises d'audience.

Pour être mieux à même de gérer son appréciable charge de travail, la CRTFP, avec le concours de ses deux plus gros clients (l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor), a réalisé, en juin 2008, un projet pilote dans la région de la capitale nationale. Les cas faisaient l'objet d'une médiation puis étaient réglés, ou alors ils passaient par une procédure d'audience accélérée qui consistait en un exposé conjoint des faits suivi d'une plaidoirie au cours de laquelle on entendait quelques témoins.

Un projet similaire a été entrepris avec succès à Vancouver (C.-B.), au printemps 2009. Au cours de l'exercice 2009-2010, la Commission prévoit mettre en œuvre un projet semblable dans diverses régions du pays.

Enfin, certains dossiers sont soumis à la CRTFP lorsqu'une partie doit, pour protéger ses droits, respecter les délais prévus par une convention collective ou dans une loi. Un certain nombre de ces cas sont subseqüemment retirés, quand les parties elles-mêmes ou la Commission interviennent.

**Plaintes**

En 2008-2009, les plaintes n'ont représenté qu'une faible proportion des cas soumis à la CRTFP, mais elles ont occupé une part considérable de

La CRTFP entend deux types de plaintes : les plaintes de pratiques déloyales de travail fondées sur la nouvelle *LRTFP* et les plaintes liées à des représailles en application du *Code canadien du travail* (*CCT*). La première catégorie comprend les plaintes d'employés, d'agents négociateurs et d'employeurs dans lesquelles se pose l'une ou l'autre des situations suivantes :

- il est allégué qu'un employeur s'est livré à des pratiques déloyales de travail (par exemple en entravant la création ou l'administration d'un syndicat ou en faisant de la discrimination fondée sur l'affiliation syndicale).
- un agent négociateur est accusé d'avoir agi de mauvaise foi en représentant un employé;
- il est allégué qu'un employeur ou un agent négociateur n'a pas négocié de bonne foi;
- un employé syndiqué allègue que l'agent négociateur a appliqué ses règles d'adhésion de façon discriminatoire.

La deuxième catégorie comprend les plaintes portant sur des mesures disciplinaires ou discriminatoires prises à la suite de l'exercice, par des fonctionnaires fédéraux, de droits en matière de santé et de sécurité au travail en vertu de la partie II du *CCT*. Le gros des dossiers actifs sont des plaintes de pratiques déloyales de travail fondées sur la nouvelle *LRTFP*. Le nombre de nouvelles plaintes de ce type continue de croître. Quant au reste des cas, ce sont des plaintes ayant trait à des représailles selon le *CCT*. En 2008-2009, le nombre de nouvelles plaintes fondées sur le *CCT* a augmenté de 70 %.

La CRTFP a fermé un peu plus du cinquième de ses dossiers de grief. La majorité de ces cas ont été réglés ou retirés par les parties en cause et, cette année, un grand nombre de cas (470) ont été fermés par décision rendue à l'issue d'audiences d'arbitrage. Cela fait maintenant quatre ans que la nouvelle *LRTFP* a remplacé l'ancienne. Bien que les griefs déposés sous le régime de l'ancienne *LRTFP* ne représentent plus qu'une minorité de tous les dossiers de grief, la CRTFP continue d'en être saisie. En 2009-2010, la CRTFP tentera de fermer tous les cas renvoyés à l'arbitrage avant l'entrée en vigueur de la nouvelle *LRTFP*. Il y a 734 dossiers de grief renvoyés à l'arbitrage sous le régime de l'ancienne *Loi* qui demeurent ouverts.

Plusieurs facteurs font que la charge de travail de la CRTFP semble plus lourde qu'elle ne l'est en réalité. Premièrement, l'ancienne *LRTFP* ne renfermait pas de dispositions explicites touchant le dépôt de griefs collectifs, comme il en existe maintenant dans la nouvelle *LRTFP*. Bien qu'une telle disposition existe désormais, son application (9 griefs collectifs déposés en 2008-2009) est de faible amplitude.

Deuxièmement, des agents négociateurs présentent parfois simultanément de nombreux griefs dans le cadre d'une campagne de négociation collective de manière à faire pression pour obtenir des solutions à des problèmes communs à leurs membres. Cela a donné lieu au dépôt d'un nombre important de griefs similaires en un court laps de temps, par exemple plusieurs centaines en l'espace d'une semaine. De tels groupes de cas ont été retirés sans intervention officielle de la CRTFP, une fois l'affaire réglée par la voie de négociations collectives ou d'une autre formule.

Troisièmement, la CRTFP reçoit fréquemment de multiples renvois à l'arbitrage – de façon simultanée ou consécutive – émanant d'un seul fonctionnaire s'estimant lésé. Dans la plupart des situations qui le permettent, des médiateurs et des arbitres de griefs de la CRTFP règlent ces dossiers ensemble, dans une même procédure. Souvent, de multiples dossiers révèlent l'existence de problèmes connexes en milieu de travail à l'égard desquels une approche intégrée peut être la meilleure solution.

Souvent, de multiples dossiers révèlent l'existence de problèmes connexes en milieu de travail à l'égard desquels une approche intégrée peut être la meilleure solution.

En 2008-2009, les plaintes n'ont représenté qu'une faible proportion des cas soumis à la CRTFP, mais elles ont occupé une part considérable de son temps et de ses ressources.

## Griefs

Les griefs renvoyés à l'arbitrage représentent encore le gros de la charge de travail de la CRTFP.

Des griefs sont renvoyés à la CRTFP principalement par suite de « conflits sur des droits » découlant de l'application ou de l'interprétation de conventions collectives ou de décisions arbitrales; de mesures disciplinaires entraînant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire; d'une rétrogradation ou d'un licenciement pour des raisons non disciplinaires; d'une mutation sans le consentement de l'employé (dans les cas où ce consentement est nécessaire).

Si un fonctionnaire présente un grief dans un ministère ou organisme et que ce grief franchit toutes les étapes de la procédure interne de règlement des griefs sans avoir été réglé à la satisfaction de la personne, le fonctionnaire peut renvoyer le grief à l'arbitrage devant la CRTFP si la question entre dans les catégories susmentionnées.

Lorsque la CRTFP est saisie d'un renvoi à l'arbitrage, elle privilégie l'examen de possibilités de résoudre l'affaire volontairement par la médiation. La médiation a pour but, non pas de déterminer qui a tort et qui a raison, mais plutôt de mieux définir les questions en litige et de trouver des solutions innovatrices acceptables pour tous, ce que ne permet pas toujours l'arbitrage.

Les cas qui ne sont pas réglés ou retirés passent à l'étape de l'audience devant un membre de la Commission choisi par le président. Les commissaires qui président une audience de grief assument la fonction d'arbitre de grief. La CRTFP encourage les parties à poursuivre leurs efforts en vue d'en arriver à un règlement pendant la procédure d'arbitrage, puisqu'il est préférable qu'elles résolvent elles-mêmes leur différend. Tout au long de la procédure d'arbitrage, la CRTFP offre aux parties l'occasion de participer à des séances de médiation avec l'arbitre de grief qui mène habituellement la médiation.

En vertu de la *LRFP*, outre les griefs individuels, on peut renvoyer à l'arbitrage des griefs collectifs et des griefs de principe. Un grief collectif peut être présenté quand deux fonctionnaires ou plus d'un même ministère ou organisme sont touchés de façon semblable par l'interprétation ou l'application

## Griefs (2008-2009)

- Griefs renvoyés à l'arbitrage : 3 796 (75 % de tous les cas soumis à la CRTFP)
- Nouveaux griefs : 939 (922 griefs individuels, 9 griefs collectifs et 8 griefs de principe)
- Griefs portant sur le licenciement : 75 (une hausse de 97 % par rapport à 2007-2008, où 38 avaient été déposés)
- Dossiers de grief fermés : 1 365 (36 % de l'ensemble des griefs)
- 1 365 dossiers de grief ont été fermés et 939 ont été ouverts, ce qui correspond donc à une diminution de 426 cas de la charge de travail totale
- De ces 1 365 dossiers fermés, 286 ont été réglés, 609 ont été retirés par les parties et 470 ont été réglés par 59 décisions

d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Un grief de principe porte sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale et doit se rapporter à une allégation de violation de la convention collective touchant l'ensemble des fonctionnaires; il peut être présenté soit par l'agent négociateur, soit par l'employeur.

Il est également possible de renvoyer à l'arbitrage des griefs portant sur certaines questions visées par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et d'obtenir une réparation pécuniaire. La Commission canadienne des droits de la personne doit alors être avisée de ces griefs et a également qualité pour présenter des arguments à l'arbitre de grief. De plus, en vertu de la nouvelle *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, qui entrera en vigueur à une date fixée par décret du gouverneur en conseil, la CRTFP sera appelée à statuer sur les plaintes relatives à l'équité salariale. Pour en savoir plus sur les responsabilités de la Commission prévues par cette loi, se reporter à la section du présent rapport traitant de la compétence élargie.

En 2008-2009, le nombre de nouveaux griefs renvoyés à l'arbitrage s'est accru de 5 % par rapport à l'année précédente, mais ce nombre demeure inférieur au sommet observé au cours de la période 2003-2005, où l'on a frôlé la barre des 2 000 cas.

# Partie 2

## Un survol de l'année

### Services d'arbitrage

Les commissaires entendent les plaintes et les demandes; quant aux griefs renvoyés à l'arbitrage, ils sont entendus par les commissaires qui assument la fonction d'arbitre de grief. Les audiences se tiennent partout au Canada, généralement dans le grand centre urbain le plus proche du lieu de travail du demandeur. La CRTFP fixe habituellement la date prévue des audiences quatre mois à l'avance.

Pour aider les parties à se préparer aux audiences, la CRTFP a affiché sur son site Web des réponses à des questions communes posées, de même qu'une description d'audience.

Les audiences devant les commissaires et les arbitres de griefs se déroulent sensiblement de la même façon que celles devant un tribunal, à cette différence que les règles de la preuve sont moins strictes. Les audiences sont tenues en conformité avec la loi et les principes de justice naturelle. Lorsqu'elle exerce les pouvoirs qui lui sont conférés par la loi pour rendre des décisions qui concernent les droits de la personne, la Commission doit s'assurer de tenir des audiences équitables pour toutes les parties en cause. Ainsi, la *LRTP* accorde aux commissaires (qui se prononcent sur les plaintes et les demandes) et aux arbitres de griefs (qui tranchent les griefs) des pouvoirs semblables à ceux des tribunaux judiciaires. Mentionnons entre autres le pouvoir de convoquer des témoins, de faire prêter serment ou recevoir les affirmations solennelles, d'ordonner la production de documents, d'organiser des conférences préparatoires, de tenir des audiences en personne ou par écrit, d'accepter des éléments de preuve (qu'ils soient ou non admissibles devant un tribunal judiciaire) et, au besoin, d'inspecter les locaux de l'employeur.

### Charge de travail totale (en millions)

Pour aider les parties à se préparer aux audiences, la CRTFP a affiché sur son site Web des réponses à des questions communément posées, de même qu'une description du processus d'arbitrage. En 2008-2009, la CRTFP a maintenu une charge de travail constante par rapport aux années précédentes, principalement en raison d'un accroissement du nombre de nouveaux cas. Pour plus de détails sur la charge de travail de la CRTFP, consulter l'annexe

- Charge de travail active : 5 022
- Le nombre de cas actifs s'est accru de 4 % par rapport à 2007-2008 (4 819), mais était inférieur de 15 % à ce qu'il était en 2006-2007 (5 928) et en baisse de 12 % par rapport à 2005-2006 (5 682)
- Nouveaux cas : 1 532
- Le nombre de nouveaux cas était légèrement supérieur (moins de 1 % de plus) à ce qu'il était en 2007-2008 (1 528), mais en baisse de 10 % par rapport à 2006-2007 (1 693) et de 13 % comparativement à 2005-2006 (1 763)
- Cas reportés d'exercices précédents : 3 490 (70 % de la charge de travail totale)
- Cas fermés : 1 543 (31 % de la charge de travail totale)
- Cas reportés à l'exercice suivant : 3 479, ou 69 % de la charge de travail totale

## En 2008-2009, la CRTFP a réaffirmé sa vision et sa mission, puis a établi un plan stratégique pluriannuel.

En 2008-2009, la CRTFP a réaffirmé sa vision et sa mission, puis a établi un plan stratégique pluriannuel, qui comprend un cadre de mesure du rendement bien défini et des cibles de rendement pour les années à venir. Les données qui serviront à mesurer le rendement proviendront de la collecte manuelle de données, du sondage triennal sur la satisfaction de la clientèle, des bases de données des différents services et du nouveau système de gestion des cas (SGC). Le SGC est en cours d'élaboration et, une fois implanté, il permettra à la CRTFP de gérer électroniquement l'information relative aux cas, depuis la réception de la demande jusqu'à la résolution de l'affaire. Il facilitera également la rédaction de rapports sur le rendement plus détaillés en prévoyant la collecte de données initiales. Dans les années qui suivront, il sera possible d'améliorer les activités de collecte de données.

## Autres responsabilités

Comme la *LRTFP* l'exige, la CRTFP fournit les locaux et les services de soutien administratif nécessaires au Conseil national mixte (CNM), organisme consultatif indépendant formé de représentants de l'employeur et des employés. Le CNM a pour rôle de faciliter la consultation et l'élaboration conjointe de lignes de conduite et de modalités d'emploi qui ne se prêtent pas à la négociation ponctuelle par unité. La CRTFP loge le CNM, mais ne joue pas de rôle direct dans ses activités. On peut obtenir plus de renseignements sur les activités du CNM dans son rapport annuel, à l'adresse <http://www.njc-crm.gc.ca>.

La CRTFP administre les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs en vertu de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTFP)*, laquelle régit les relations de travail au Parlement. Cette loi s'applique aux employés qui travaillent à la Chambre des communes, au Sénat, à la Bibliothèque du Parlement et au Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique.

Dans le cadre d'une entente avec le gouvernement du Yukon, la CRTFP administre aussi les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs visés par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* du Yukon et par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon.

Lorsqu'elle s'acquitte de ces fonctions financées par le gouvernement du Yukon, la CRTFP agit à la fois en tant que Commission des relations de travail et en tant que Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon. Des rapports annuels distincts sont établis relativement à chacune de ces lois et figurent sur le site Web de la CRTFP, à l'adresse <http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>.

Les biographies des commissaires à temps plein et à temps partiel figurent sur le site Web de la Commission (<http://www.crtfp.gc.ca>).

## Le financement

En 2008-2009, la CRTFP a engagé des dépenses de 12,9 millions de dollars et comptait 90 postes équivalents temps plein.

Voilà plusieurs années maintenant que la CRTFP tente d'obtenir un financement adéquat et stable. Elle s'est vu accorder, à la suite de l'adoption de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* en 2003, un financement transitoire pour développer, mettre en œuvre et administrer le nouveau régime législatif des relations de travail dans la fonction publique, lequel prévoit une nouvelle fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération, des services enrichis de médiation et de règlement des conflits, une fonction plus importante d'arbitrage et des processus renouvelés de négociation collective.

Au cours de l'exercice passé, par suite du Budget de 2009, la CRTFP a reçu un financement à long terme plus stable, si bien qu'elle n'aura plus à devoir compter sur un financement temporaire pour s'acquitter des nombreuses responsabilités qui lui sont assignées en vertu de son mandat élargi. Avec ce surcroît de financement, la Commission sera mieux à même d'appliquer pleinement la *LRFP* dans les années à venir, d'effectuer une planification à long terme efficace et de prendre des engagements futurs.

Tandis que la Commission est à établir sa nouvelle division des Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération, les ressources nécessaires pour assurer la prestation à plus long terme de ces services sont toujours à l'étude.

## La gestion

Dans la structure de gouvernance de la CRTFP, le président est le premier dirigeant et il a la responsabilité globale de gérer la Commission. Conformément à l'article 45 de la *LRFP*, le président a autorisé les trois vice-présidents à agir en son nom pour les affaires dont est saisie la Commission.

reconduit. Les commissaires sont chargés d'administrer la *LRFP* et, notamment, de rendre des ordonnances visant à faire respecter cette loi ainsi que de trancher les affaires renvoyées à la CRTFP. Ce travail exige la tenue d'audiences aux quatre coins du pays ou encore l'examen sans audience d'arguments écrits.

Les commissaires, à l'exclusion du président et des vice-présidents, sont choisis par le gouverneur en conseil parmi les personnes inscrites sur une liste dressée par le président de la Commission après consultation des agents négociateurs et des employeurs de la fonction publique visés par la *LRFP*. Leurs recommandations servent à dresser une liste de personnes aptes à être nommées à la Commission.

Pour être admissibles à la charge de commissaire, les candidats proposés doivent avoir des connaissances ou de l'expérience en relations de travail. Dans la mesure du possible, autant de candidatures sont recommandées par les employeurs que par les agents négociateurs. Cela dit, le commissaire ne représente pas la partie qui l'a recommandé et il est tenu d'agir en tout temps avec impartialité.

M<sup>e</sup> Casper M. Bloom, c.r., Ad. E., est le président de la Commission. En 2008-2009, Michel Paquette a été le seul nouveau commissaire à temps plein nommé à la Commission. Georges Nadeau, qui a pris sa retraite de la Commission en 2007-2008, alors qu'il occupait le poste de vice-président, est devenu commissaire à temps partiel.

Le président, les vice-présidents et les commissaires à temps plein se réunissent tous les mois pour discuter de questions d'ordre général liées à l'administration de la *LRFP*.

La CRTFP attache une grande importance à l'information et au rayonnement. Le président, les vice-présidents et les commissaires jouent un rôle crucial pour ce qui est de sensibiliser la population au mandat et aux services de la CRTFP. Ils partagent souvent leurs connaissances et leur expérience professionnelle avec des collègues, des clients et des intervenants lors de conférences, de présentations et de séances de formation, et ils siègent à des conseils et des comités professionnels.

Parmi les clients de la CRTFP, on trouve aussi des employés qui sont exclus des unités de négociation ou qui ne sont pas représentés.

Dans l'exercice des activités qui s'inscrivent dans son mandat à trois volets, la CRTFP prête assistance aux employés, aux employeurs et aux agents négociateurs dans leurs relations de travail.

## Nos clients

Dans l'exercice des activités qui s'inscrivent dans son mandat à trois volets, la CRTFP prête assistance aux employés, aux employeurs et aux agents négociateurs dans leurs relations de travail.

La *LRFP* touche quelque 255 000 fonctionnaires fédéraux et s'applique aux ministères qui figurent à l'annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, aux autres secteurs de l'administration ainsi qu'aux organismes mentionnés à l'annexe V. (Voir l'annexe 1 du présent rapport.)

Le Conseil du Trésor, qui est le plus gros employeur de l'administration fédérale, emploie quelque 188 000 fonctionnaires pour le compte de ministères et organismes fédéraux. Environ 67 000 fonctionnaires travaillent pour un des autres de grande taille, comme l'Agence du revenu du Canada, ou de petite taille, comme la Commission de la capitale nationale. Une liste de ces employeurs est dressée dans le tableau 1 de l'annexe 1.

Au 30 mars 2009, 23 agents négociateurs étaient accrédités pour représenter 90 unités de négociation dans la fonction publique fédérale. Environ 70 % des employés syndiqués sont représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, leur agent négociateur accrédité. Une autre proportion de 15 % des employés syndiqués est représentée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, le reste (15 %) l'étant par 21 autres agents négociateurs.

Le tableau 2 de l'annexe 1 répartit par agent négociateur les nombres de fonctionnaires qui occupent un poste non exclu.

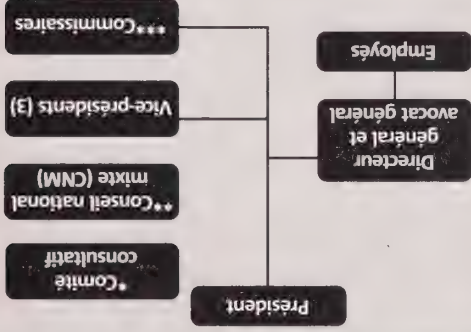
Parmi les clients de la CRTFP, on trouve aussi des employés qui sont exclus des unités de négociation ou qui ne sont pas représentés. Ces employés, employeurs et agents négociateurs peuvent être parties à une procédure d'arbitrage ou de médiation, tout comme les administrateurs généraux des ministères et organismes fédéraux, ainsi que les ministères et organismes eux-mêmes.

## Notre organisation

Tout employeur ou agent négociateur (au nom de ses membres) est susceptible d'avoir recours aux services d'analyse et de recherche en matière de rémunération offerts par la CRTFP.

En qualité de tribunal quasi judiciaire établi par une loi, la CRTFP est indépendante du gouvernement élu. Elle rend compte de ses activités au Parlement, par l'intermédiaire d'un ministre désigné qui n'est pas membre du Conseil du Trésor. Le ministre désigné est actuellement le ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles.

Aux termes de la *LRFP*, il lui incombe de déposer devant le Parlement le rapport annuel de la CRTFP et de signer les documents requis en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Le ministre désigné assure aussi la communication avec le gouverneur en conseil aux fins des nominations à la Commission.



- \* Le paragraphe 53(1) de la nouvelle *LRFP* prévoit l'établissement d'un comité consultatif chargé d'offrir des conseils au président concernant les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération.
- \*\* La Commission ne participe pas directement aux opérations du Conseil national mixte.
- \*\*\* Le gouverneur en conseil fixe le nombre de commissaires. Ces derniers siègent à temps plein ou à temps partiel.

## Les commissaires

La Commission est composée du président, de trois vice-présidents, de six commissaires à temps plein et de neuf commissaires à temps partiel, qui sont nommés par le gouverneur en conseil pour un mandat d'au plus cinq ans, mais qui peut être

- réexamen de précédentes décisions de la Commission;
- demandes de prorogation des délais pour présenter des griefs ou pour renvoyer des griefs à l'arbitrage.

#### Services de médiation

Les médiateurs dont la CRTFP offre les services aident en toute impartialité les parties à conclure des conventions collectives, à gérer leurs relations en vertu de ces conventions et à régler les plaintes et les griefs, ce qui permet de réduire la nécessité de tenir des audiences officielles.

## Survol de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Notre rôle consiste à administrer les systèmes de négociation collective et d'arbitrage de griefs et à offrir des services de médiation aussi bien que d'analyse et de recherche en matière de rémunération dans la fonction publique fédérale.

### Nos services

#### Services de médiation

- Offrir des services de médiation de cas grâce auxquels les parties règlent griefs et plaintes sans recourir à des audiences formelles
- Offrir des services de conciliation et d'arbitrage qui aident les parties à régler des différends découlant de la négociation et de l'application de conventions collectives
- Recevoir des demandes d'accréditation, de révocation de l'accréditation, d'exclusion et de détermination de services essentiels, etc., et faire enquête à ce sujet
- Fournir de la formation sur des méthodes de substitution de règlement des différends

#### Ce que nous voulons réaliser

- Une collaboration accrue entre les employés et la direction
- Un intérêt accru des parties pour la médiation et un engagement resserré envers elle

#### Services d'arbitrage

- Administrer un registre des demandes, plaintes et griefs (individuels, collectifs et de principe)
- Tenir des audiences d'arbitrage de griefs et de règlement de plaintes partout au Canada
- Rendre des décisions

- Le règlement équitable et rapide des cas
- Un ensemble sûr de précédents et de jurisprudence qui fondera le règlement de cas à l'avenir

### Comment nous servons les fonctionnaires fédéraux et les Canadiennes et les Canadiens

- Appuyer la négociation collective et la détermination des données précises et exhaustives sur la rémunération

- Compiler, analyser et diffuser de l'information sur la rémunération

#### Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

Notre activité contribue à des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique, ce qui favorise des lieux de travail sains et productifs au profit des fonctionnaires. En réduisant le risque de conflits de travail, nous améliorons les capacités de la fonction publique de bien servir les Canadiens et les Canadiennes et de bien protéger l'intérêt public.

# Partie 1

## A propos de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

### Aperçu

La CRTFP est un tribunal quasi judiciaire indépendant qui fournit trois grandes catégories de services : l'arbitrage, la médiation ainsi que l'analyse et la recherche en matière de rémunération.

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) est un tribunal quasi judiciaire indépendant chargé d'administrer des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale. Conformément à son mandat en vertu de la nouvelle *Loi sur les relations de travail* dans la fonction publique (LRTFP), édictée le 1<sup>er</sup> avril 2005, la CRTFP fournit trois grandes catégories de services : l'arbitrage, la médiation ainsi que l'analyse et la recherche en matière de rémunération. La CRTFP a remplacé l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique, dont l'existence remontait à 1967, année où la négociation collective a été instaurée dans la fonction publique fédérale. Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle LRTFP, le rôle et les services de la Commission se sont élargis, notamment au chapitre de la recherche en matière de rémunération. Mais, la nouvelle CRTFP n'en continue pas moins de fournir nombre des services qu'offrait l'ancienne Commission et de maintenir la qualité des décisions qu'elle rend. La CRTFP sert la population canadienne en favorisant des relations de travail harmonieuses entre les fonctionnaires fédéraux et leurs employeurs, améliorant ainsi la capacité de la fonction publique à servir l'intérêt public.

### Mandat en bref

#### Services d'arbitrage

Les commissaires rendent des décisions sur des plaintes et des questions de relations de travail et agissent en tant qu'arbitres de griefs pour trancher les griefs dont ils sont saisis en vertu de la LRTFP. Les services d'arbitrage se divisent en trois grandes catégories :

#### Griefs (individuels, collectifs ou de principe)

- interprétation de conventions collectives et de décisions arbitrales;
- mesure disciplinaire entraînant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire;
- rétrogradation ou licenciement pour cause de rendement insatisfaisant ou pour d'autres raisons non disciplinaires;
- mutation sans le consentement de l'employé.

#### Plaintes

- pratiques déloyales de travail;
- mesures de représailles contre une personne ayant soulevé une question en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*.

#### Demandes

- accréditation et annulation d'accréditation;
- détermination des droits du successeur;
- détermination des postes de direction ou de confiance;
- détermination d'ententes sur les services essentiels;

iii	COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE
v	MESSAGE DU PRÉSIDENT
2	PARTIE 1 : A PROPOS DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE
2	Aperçu
2	Mandat en bref
4	Nos clients
4	Notre organisation
4	Les commissaires
5	Le financement
6	Autres responsabilités
7	PARTIE 2 : UN SURVOL DE L'ANNÉE
7	Services d'arbitrage
7	Vue d'ensemble de la charge de travail
8	Griets
9	Plaintes
10	Demandaes
10	Enjeux, défis et innovations
10	Gestion des cas
11	Questions relatives à la protection des renseignements personnels
11	Compétence élargie
12	Décisions importantes
12	Services de médiation
12	Médiation de cas
12	Négociation collective
14	La formation en médiation
15	Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération
15	Études sur la rémunération
16	Rayonnement et communications
17	POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL
18	DANS LA FONCTION PUBLIQUE
18	ANNEXE 1
18	Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur
18	et par agent négociateur
23	Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur
24	ANNEXE 2 – CAS DEVANT LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS
24	LA FONCTION PUBLIQUE
25	ANNEXE 3 – DÉCISIONS IMPORTANTES RENDUES PAR LA COMMISSION DES RELATIONS
25	DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE
32	ANNEXE 4
32	Tableau 1 : Cas de négociation collective
32	Tableau 2 : Cas reçus aux Services de médiation

Une gestion efficace des cas implique aussi que l'on offre aux parties la possibilité de résoudre leur litige sans tenir d'audience formelle, au moyen d'une assistance en médiation. Tout au long de l'exercice 2008-2009, la demande pour nos services de médiation a continué de croître, et je suis particulièrement satisfait des résultats que ces services ont produits.

Une autre dimension dans laquelle la CRTFP a grandement progressé en 2008-2009 et qu'il vaut tout particulièrement de mentionner est le mandat d'analyse et de recherche en matière de rémunération. Créés dans le but de procurer aux parties des renseignements complets, exacts, actuels et impartiaux qui leur soient utiles dans les efforts qu'elles déploient au chapitre de la négociation collective, les SARR ont publié leurs deux premières études pancanadiennes en 2008. Intitulées *Étude de comparabilité de la rémunération dans le domaine des services techniques et Étude sur la rémunération globale des emplois dans le secteur de la santé au Canada*, ces deux études emploient différents modèles et approches qui faciliteront aux SARR la réalisation d'autres études à l'avenir.

J'ai toutes les raisons de me réjouir de ce que la CRTFP a accompli au cours de l'année écoulée. À terme, nous rencontrerons de nouveaux défis que nous saurons, j'en suis sûr, relever avec optimisme et détermination, en mettant notre expérience à profit et en faisant fond sur nos réussites passées.

L'un de ces défis résidera dans l'application de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, que le Parlement a promulguée en fin d'exercice. Cette loi ajoute une nouvelle dimension aux négociations collectives entourant la

Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.

PRÉSIDENT

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA  
FONCTION PUBLIQUE

*du secteur public.*

détermination de la rémunération et influera grandement sur la prestation des services connexes de la CRTFP. De plus, la CRTFP a reçu mandat d'inscrire les plaintes présentées en vertu de cette loi. Bien que cette loi ne soit pas encore entrée en vigueur, nous avons déjà reçu plusieurs plaintes (en instance) d'équité salariale, qui ont été transférées de la Commission canadienne des droits de la personne, conformément aux dispositions transitoires incluses dans la *Loi d'exécution du budget de 2009*. Je suis bien conscient de l'ampleur du travail de préparation que la CRTFP devra accomplir pour s'acquitter de ce nouveau mandat. Des efforts marqués seront nécessaires pour mesurer les implications de ce nouvel environnement législatif pour la CRTFP ainsi que pour obtenir le niveau adéquat de ressources que nous commandons la capacité de remplir efficacement ce nouveau rôle.

Je suis on ne peut plus fier de présider la CRTFP — une organisation hautement respectée et reconnue pour sa contribution à des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale. J'aimerais profiter de l'occasion pour remercier les commissaires et tout le personnel de la Commission du dévouement et de l'enthousiasme dont ils ont fait preuve au cours de l'année écoulée. Je me réjouis à l'idée de traverser ce nouvel exercice durant lequel nous poursuivrons nos efforts en vue de nous acquitter de nos responsabilités premières et nous nous préparons à remplir le mandat que nous prévoit la *Loi sur l'équité dans la rémunération*

J'ai le plaisir de soumettre au Parlement le Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) pour 2008-2009. À maints égards, l'exercice visé a certainement été bien particulier, avec son lot de défis de taille et d'occasions, pour la CRTFP, de s'acquitter des trois principaux volets de son mandat : l'arbitrage, la médiation ainsi que l'analyse et la recherche en matière de rémunération.

Il vaut de mentionner que la CRTFP a été sollicitée pour aider les parties dans la première grande ronde de négociation collective amorcée sous le régime de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP). Nous avons reçu et traité nombre de demandes de médiation et de services de règlement de différends, y compris des demandes d'établissement de conseils d'arbitrage et de commissions de l'intérêt public, en des temps d'incertitude économique et à un moment où des mesures législatives étaient présentées en vue de limiter les augmentations économiques des fonctionnaires. Je salue le professionnalisme et l'impartialité dont ont fait preuve ceux et celles qui, à la CRTFP, ont pris part au processus de négociation collective pendant cette période tumultueuse, en soulignant au passage l'assistance qu'ils ont prêtée aux parties pour les aider à traiter leurs conflits de travail sans recourir sur les services gouvernementaux fournis à la population canadienne.

Dans des rapports antérieurs, j'ai déploré le fait que la CRTFP ne recevait chaque année qu'un financement par reconduction pour remplir son mandat aux termes de la LRTFP. Je suis heureux de pouvoir dire cette année que les efforts soutenus que nous déployons depuis cinq ans en vue d'obtenir un financement stable ont porté leurs fruits. Les propositions de réinvestissements présentées dans le contexte de l'examen stratégique des activités de la CRTFP par le Conseil du Trésor nous ont permis d'obtenir enfin le financement à long terme que nous réclamions dans le cadre du Budget de 2009. Ce financement nous permettra de nous acquitter pleinement de nos responsabilités législatives, de planifier plus efficacement à long terme et de respecter comme il se doit nos engagements de demain. Il me faut cependant faire valoir qu'en sus de ce financement il nous faudra des ressources

supplémentaires pour les études qu'entreprendront les Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SAR) en vue d'appuyer le processus de négociation collective. L'affectation de ressources est encore à l'étude.

Gérer efficacement une charge de travail substantielle et réduire les délais de fermeture des cas grâce à divers outils de gestion des i est demeuré une priorité pour la CRTFP.

Le recours soutenu aux conférences de gestion des cas a accru l'efficacité des audiences, en permettant de préciser les questions à tranc et de régler des questions préliminaires et des problèmes de procédure avant l'audience. Dans certains cas, on arrive même grâce à ces conférences à éviter de tenir des audiences

Dans le but d'accentuer nos efforts de gestion efficace des cas, nous avons mené deux projets pilotes auprès de nos deux plus gros clients, soit l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor. L'instruction des cas inclus dans le projet pilote s'est faite plus rapidement qu'avec la tenue d'audiences normales, et nombre des cas ont fait l'objet d'un examen collectif. À mon sens, les projets pilotes ont produit de bons résultats, si bien que nous discuterons avec nos clients de la possibilité de réaliser un projet semblable dans une autre région du pays, en 2009-2010.

Au cours de la période examinée, la CRTFP a été saisie d'un plus grand nombre de cas de nature complexe — un autre facteur qui se répercute sur la gestion de la charge de travail. En outre, cette année, il y a eu une augmentation du nombre de cas dans lesquels des personnes ont choisi de comparaître devant la CRTFP sans se faire représenter. Cette tendance n'est pas différente de ce que l'on observe chez d'autres cours et tribunaux. Étant donné que l'autoreprésentation peut compliquer la gestion des audiences et solliciter beaucoup de notre temps et de nos ressources, nous avons élaboré des lignes directrices visant à aider les personnes qui se représentent elles-mêmes dans la présentation de leurs griefs et de leurs plaintes et avons préparé à leur intention tout un éventail de ressources multimédias.



2008 - 2009

Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.

Vice-presidents :

Marie-Josée Bédard  
Ian R. Mackenzie  
Michele A. Pineau

Conseillers d'emploi :

Roger Beaulieu  
Dan Butler  
John A. Mooney  
Renaud Paquet  
Michel Paquette  
Dan R. Quigley

Conseillers d'emploi :

Christopher James Albertyn  
Bruce Archibald, c.r.  
Ruth Elizabeth Bilson, c.r.  
George P.L. Fillion  
Deborah M. Howes  
Margaret E. Hughes  
Georges Nadeau  
Allen Ponak  
John J. Steeves

## CADRES DE DIRECTION DE LA CRTFP

Directeur général et avocat général :

Directeur Services de règlement des conflits :

Directeur Services d'analyse et de recherche :

en matière de rémunération :

Directrice Opérations du greffe et affaires :

Directrice Services généraux :

Directeur Services financiers :

Pierre Hamel

Gilles Guenier

Guy Lalonde

Susan Mailer

Alison (appelée en l'absence)

(directrice par intérim)

Robert Samson



L'honorable James Moore, C.P., député  
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles  
Chambre des communes  
Ottawa, K1A 0A6

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 25.1 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, le Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1<sup>er</sup> avril 2008 au 31 mars 2009, pour que vous le déposiez devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'hommage de mon profond respect.



Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.  
Président

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2009  
N° de cat. SR1-2009

ISBN 978-1-100-50026-3

Cette publication est également disponible sur le site Web de la  
Commission à <http://www.pslrb-crtp.gc.ca>

Commission des  
relations de travail dans  
la fonction publique

# Rapport annuel 2008-2009

Canada

CA1  
CS 25  
- AS7

Government of Canada  
Publication

Public Service Labour  
Relations Board



# Annual Report

2009 - 2010

© Minister of Public Works and Government Services Canada 2010

Cat. No. SR1-2010

ISBN 978-1-100-51735-3

This publication is also available on the PSLRB's website at

<http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>.

The Honourable James Moore, P.C., M.P.  
Minister of Canadian Heritage and Official Languages  
House of Commons  
Ottawa, K1A 0A6

Dear Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 251 of the *Public Service Labour Relations Act*, the Annual Report of the Public Service Labour Relations Board, covering the period from April 1, 2009 to March 31, 2010, for submission to Parliament.

Yours sincerely,

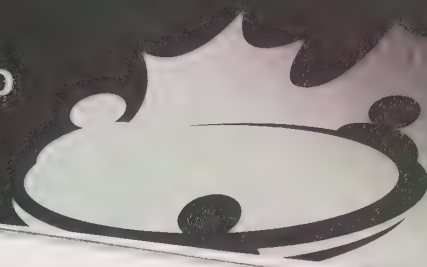
A handwritten signature in black ink, appearing to read 'C. Bloom', with a stylized flourish at the end.

**Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.**

CHAIRPERSON



# **PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD 2009-2010**



**Chairperson:** Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.

**Vice-Chairpersons:** Marie-Josée Bédard  
Ian R. Mackenzie  
Michele A. Pineau

**Full-time Members:** Roger Beaulieu  
Dan Butler  
John A. Mooney  
Renaud Paquet  
Michel Paquette  
Dan R. Quigley

**Part-time Members:** Christopher James Albertyn  
Bruce Archibald, Q.C.  
Ruth Elizabeth Bilson, Q.C.  
George P.L. Filliter  
Deborah M. Howes  
Margaret E. Hughes  
Paul E. Love  
Georges Nadeau  
Allen Ponak  
Joseph W. Potter  
John J. Steeves

## **EXECUTIVE OFFICERS OF THE PSLRB**

**Executive Director and General Counsel:**

**Director, Dispute Resolution Services:**

**Director, Compensation Analysis and Research Services:**

**Director, Registry Operations and Policy:**

**Director, Corporate Services:**

**Director, Financial Services:**

Pierre Hamel

Gilles Grenier

Guy Lalonde

Susan Mailer

Alison Campbell

Robert Sabourin





## MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON

I am pleased to submit to Parliament the Annual Report of the Public Service Labour Relations Board (PSLRB) for 2009-2010.

During the year under review, the PSLRB strived to enhance our efficiency and effectiveness by continuing to improve the delivery of our adjudication services through ongoing consultations with our clients. In particular, we took the initial steps to create a Client Consultation Committee, in which we will work closely with our clients to gain insight into their views on how we can refine our adjudication and mediation processes and practices.

Exploring innovative ways to effectively manage our sizable caseload to ensure that active cases are kept to a manageable number and to reduce the overall time it takes to complete case files remained a priority. For example, we rendered decisions on some cases based on information already on file or through written submissions, rather than through formal hearings, which represents a proactive shift in our approach to case management and that resulted in enhanced fairness, efficiency and effectiveness, as well as cost savings. As well, pre-hearing and case management conferences continued to yield excellent results by enabling the parties to resolve preliminary issues, such as objections with respect to the Board's jurisdiction to hear certain matters and the timeliness of applications, as well as incidental issues related to disclosure, confidentiality orders, and the identification of witnesses. They also provide the adjudicator or Board member with an opportunity to narrow down the issues in dispute, clarify the number of hearing days required and discuss settlement possibilities. Those factors contribute to making more efficient use of our and the parties' time and resources and, in some cases, can eliminate the need for an oral hearing.

On the mediation side of our business, again this year, the parties were able to achieve considerable success with the support of our PSLRB mediators. Our mediators help

parties to resolve their disputes in an open and collaborative environment that is less adversarial than the adjudication process. When resources permitted, preventive mediations were undertaken, which enabled disputes to be resolved before a grievance or a complaint was formally referred to the PSLRB. Board mediators also helped the parties resolve their collective bargaining disputes through either conciliation or arbitration. Conciliation involves appointing a Public Interest Commission that makes settlement recommendations that are not binding on the parties involved. Arbitration allows the parties to obtain a binding decision from an impartial, third-party panel.

While we have achieved considerable success this past year in fulfilling our statutory responsibilities under the *Public Service Labour Relations Act*, as a result of stable, long-term funding, additional financial resources are still required to enable our Compensation Analysis and Research Services to develop the methodology and to initiate the field work for their public-service-wide, market-based compensation comparability study. Those funds are still under review.

Another challenge that we face and that I have raised in previous years is the delays that we have experienced in appointing individuals to fill Board member vacancies. This can affect our ability to expeditiously handle our caseload. We continue to seek ways to minimize the impact of vacancies and to ensure that they are filled as quickly as possible, although it is often beyond our control.

Looking ahead, we will continue to prepare for our new jurisdiction under the *Public Sector Equitable Compensation Act*, which has yet to come into force. However, as I reported last year, under the *Budget Implementation Act, 2009*, the PSLRB has the mandate to decide pay equity complaints that were before the Canadian Human Rights Commission. Seven such complaints were transferred to us, and to date, we have rendered two

interim decisions for all seven, three of which have been closed. The remaining complaints will be proceeding to hearings, likely within the upcoming fiscal year.

Finally, I am pleased to note that I have been reappointed as Chairperson of the PSLRB for a three-year term that began on January 2, 2010. I look forward to continuing to provide leadership to the

PSLRB, and I am confident that we can successfully address the challenges before us. I would like to take this opportunity to thank the Board members and all employees for their unfailing dedication and professionalism and their contribution to the efforts of the PSLRB as an impartial third party that fosters harmonious labour relations in the Public Service of Canada.

**Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.**

CHAIRPERSON

Public Service Labour Relations Board

## TABLE OF CONTENTS

<b>PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD .....</b>	<b>iii</b>
<b>MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON.....</b>	<b>v</b>
<b>PART ONE: ABOUT THE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD .....</b>	<b>2</b>
Who We Are and What We Do.....	2
Our Three Main Services .....	2
Our Clients.....	3
Our People.....	4
Management .....	5
Other Responsibilities .....	5
<b>PART TWO: THE YEAR IN REVIEW.....</b>	<b>6</b>
Caseload Overview .....	6
Grievances.....	6
Complaints .....	7
Applications.....	8
Mediation Services .....	8
Case Mediation.....	8
Figure 1: Mediation Interventions.....	8
Collective Bargaining .....	9
Conciliation.....	9
Binding Arbitration.....	9
Table 1: Resolution of Collective Bargaining Disputes.....	9
Mediation Training.....	10
Compensation Analysis and Research Services .....	10
National Compensation Comparability Study.....	10
Consultations and Collaborative Agreements .....	10
Challenges and Innovations .....	11
Case Management.....	11
Privacy and Openness .....	12
Notable Decisions.....	12
<b>MORE INFORMATION ABOUT THE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD .....</b>	<b>13</b>
<b>APPENDIX 1.....</b>	<b>14</b>
Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent.....	14
Table 2: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Bargaining Agent .....	19
<b>APPENDIX 2: CASES BEFORE THE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD.....</b>	<b>20</b>
<b>APPENDIX 3: NOTABLE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD DECISIONS.....</b>	<b>21</b>

## PART ONE:

# About the Public Service Labour Relations Board

*The Public Service Labour Relations Board is an independent quasi-judicial tribunal responsible for administering the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal public service.*

## WHO WE ARE AND WHAT WE DO

The Public Service Labour Relations Board (PSLRB) is an independent quasi-judicial tribunal responsible for administering the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal public service. Given its independent status, the PSLRB is responsible to Parliament through a designated minister who is not a member of the Treasury Board. The designated minister is currently the Minister of Canadian Heritage and Official Languages, who is responsible under the *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)* for tabling the PSLRB's annual report to Parliament each year and for signing documents required under the *Financial Administration Act (FAA)*.

In accordance with its mandate under the *PSLRA*, the PSLRB provides three main services: adjudication, mediation, and compensation analysis and research. As well, under section 396 of the *Budget Implementation Act, 2009*, the PSLRB is also responsible for dealing with existing pay equity complaints and with those that may arise under the *Public Sector Equitable Compensation Act (PSECA)*, which has not yet come into force.

The PSLRB is strongly committed to contributing to harmonious labour relations in the federal public service by resolving labour relations issues in an impartial manner. The ultimate result is an efficient and productive workplace that ensures the effective delivery of programs and services to Canadians.

## OUR THREE MAIN SERVICES

### Adjudication Services

Board members render decisions on complaints and labour relations matters and act as adjudicators to decide grievances brought before them under the *PSLRA*.

Adjudication services fall into three main areas:

#### *Grievances (individual, group or policy)*

- interpretations of collective agreements and arbitral awards;
- disciplinary actions resulting in terminations, demotions, suspensions or financial penalties;
- demotions or terminations for unsatisfactory performance or for any other non-disciplinary reasons; and
- deployments without an employee's consent.

#### *Complaints*

- unfair labour practices; and
- reprisal actions taken for raising an issue under Part II of the *Canada Labour Code (CLC)*.

#### *Applications*

- certifications and revocations of certifications;
- determinations of successor rights;
- determinations of managerial or confidential positions;
- determinations of essential services agreements;
- reviews of prior Board decisions; and
- requests for extensions of time to present grievances or to refer grievances to adjudication.

Mediation Services

The PSLRB provides mediators who act impartially to assist parties in reaching collective agreements, manage their relations under collective agreements, and resolve complaints and grievances, which minimizes the need for formal hearings.

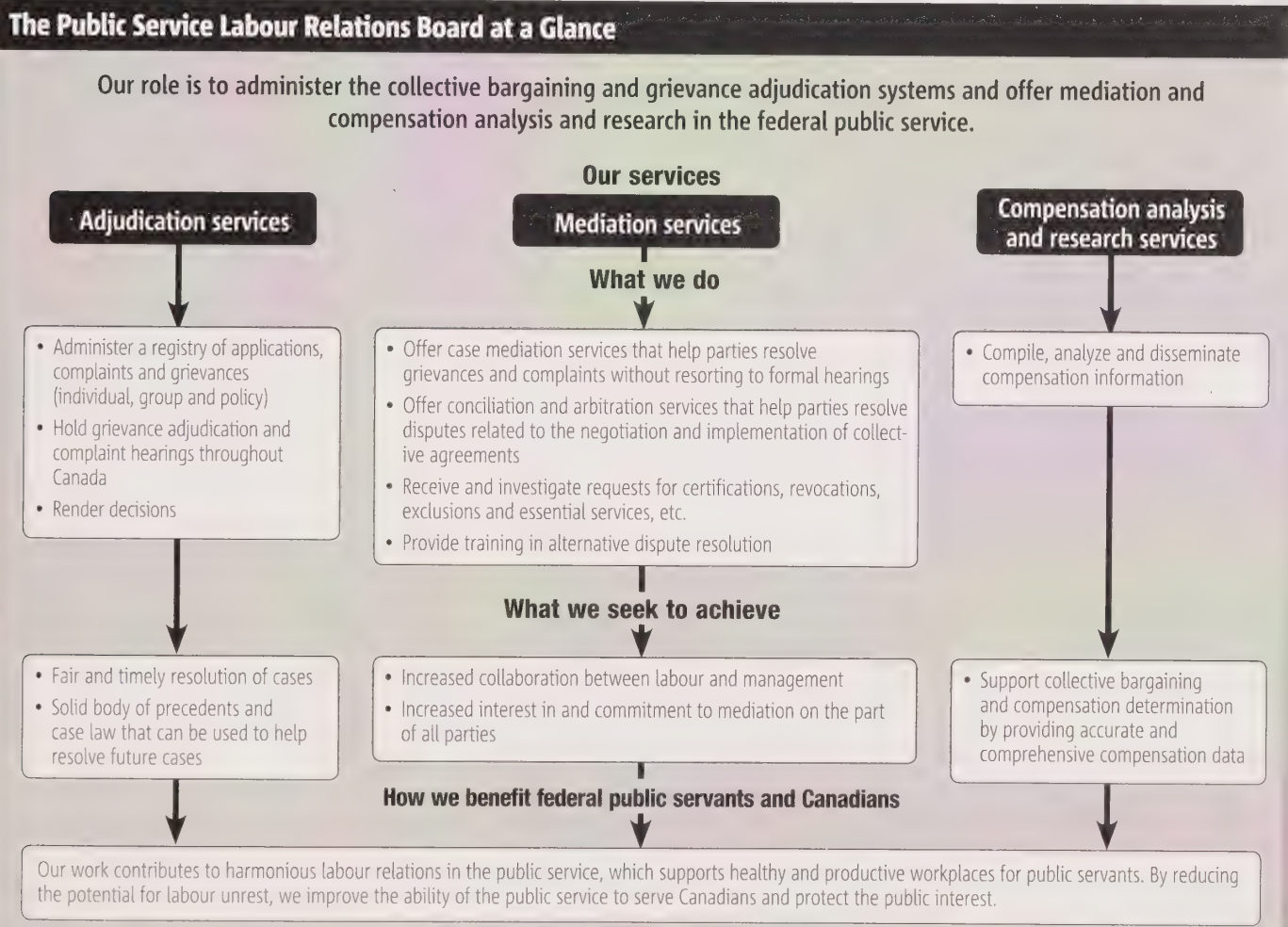
Compensation Analysis and Research Services

The PSLRB is a neutral and impartial source of compensation information obtained through comparability studies that can be used by parties engaged in the collective bargaining process in the federal public service, as well as by other public and private organizations and individuals.

OUR CLIENTS

In carrying out the activities of its three mandate areas, the PSLRB assists public service employees, employers and bargaining agents in the conduct of their labour relations activities.

The *PSLRA* covers some 250 000 federal public service employees, who fall under a collective agreement, and applies to departments named in Schedule I of the *FAA*, the other portions of the public administration named in Schedule IV and the separate agencies named in Schedule V. (See Appendix 1 of this report.)



*Board member appointments are made so as to ensure that, to the greatest extent possible, there is a balance between people recommended by employers and by bargaining agents.*

The Treasury Board, as the largest employer, employs about 186 000 public service employees in federal government departments and agencies. About 66 000 public service employees work for one of the other employers, which range from large organizations such as the Canada Revenue Agency to smaller organizations such as the National Capital Commission. For a list of employers, please refer to Appendix 1, Table 1.

As of March 31, 2010, 22 bargaining agents were certified to represent 88 bargaining units in the federal public service. About 63 percent of unionized employees are represented by the Public Service Alliance of Canada, a further 22 percent are represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada and the remaining 15 percent are represented by the 20 other bargaining agents.

Table 2 in Appendix 1 reports the number of public service employees in non-excluded positions by bargaining agent.

The PSLRB's clients also include some employees who are excluded from bargaining units or who are not represented. For example, individuals who occupy managerial and confidential positions are entitled to refer certain types of grievances to adjudication and to avail themselves of the PSLRB's mediation services if they wish.

Any of those employees, employers and bargaining agents may be a party to an adjudication or mediation effort, as may deputy heads of federal departments and agencies and the departments and agencies themselves. The employers and bargaining agents (on behalf of their members) are potential users of the PSLRB's compensation analysis and research services.

## OUR PEOPLE

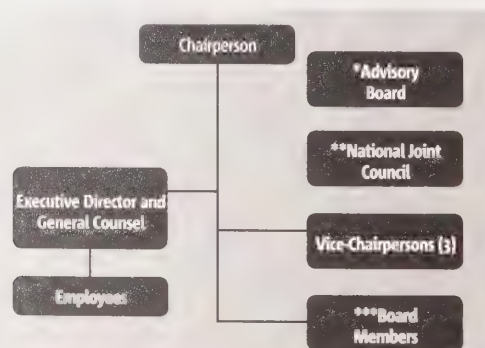
### Board Members

The Board comprises the Chairperson, 3 Vice-Chairpersons and other members that the Governor in Council may appoint for terms of no longer than 5 years and who may be reappointed. In 2009-2010, there were 6 full-time and 11 part-time Board members. The members of the Board are responsible for administering the *PSLRA*, including making orders requiring compliance with that Act, and for deciding matters brought before the PSLRB. While the PSLRB head office is located in the National Capital Region, hearings are conducted throughout Canada.

Board members, other than the Chairperson and Vice-Chairpersons, are selected by the Governor in Council from a list of recommended candidates prepared by the Chairperson in consultation with public service bargaining agents and public service employers covered by the *PSLRA*. Recommendations are put forward, and a list of persons eligible to be appointed to the Board is prepared.

To be eligible for an appointment to the Board, an individual must have knowledge of, or experience in, labour relations. Appointments are made so as to ensure that, to the greatest extent possible, there is a balance on the Board between persons recommended by employers and by bargaining agents. However, even though a Board member may have been recommended by one party or the other, once appointed, he or she does not represent that party and is required to act impartially at all times.

Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E., has been Chairperson of the PSLRB since 2007 and was reappointed for an additional three-year term, which began in January 2010. No new full-time Board members were appointed during the year. However,



\* Subsection 53(1) of the *PSLRA* provides for the establishment of an advisory board responsible for providing advice to the Chairperson with respect to compensation analysis and research services.

\*\* The PSLRB has no direct involvement in the operations of the National Joint Council.

\*\*\* The number of Board members is determined by the Governor in Council. Members may be appointed on a full-time or part-time basis.

Mr. John A. Mooney left the PSLRB in September, and Mr. Michel Paquette retired in December 2009. Mr. Paul E. Love, a former part-time Board Member, and Mr. Joseph W. Potter, a former Board Member, Deputy Chairperson and Vice-Chairperson, were appointed as part-time Board members in November 2009.

The Chairperson, Vice-Chairpersons and full-time Board members meet monthly to discuss general matters related to the administration of the *PSLRA*. They also frequently share their expertise and experience with colleagues, clients and stakeholders at conferences, presentations and training sessions and serve on professional boards and committees.

Biographies of full-time and part-time Board members are available on the PSLRB's website at <http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>.

## MANAGEMENT

In 2009-2010, the PSLRB had expenditures of \$12.9 million and 90 full-time equivalent positions. Under its governance structure, the Chairperson is the PSLRB's chief executive officer and has overall responsibility for supervising and directing the work of the organization. As provided by section 45 of the *PSLRA*, the Chairperson has authorized the three Vice-Chairpersons to act on his behalf in relation to matters before the Board.

In 2009-2010, the PSLRB reaffirmed its commitment to continue to improve service delivery to its clients by implementing a more streamlined, responsive and effective adjudication process. Most notably, the PSLRB took steps to create a Client Consultation Committee that will enable it to gain insight into its clients' views of how it can improve service delivery. The terms of reference for the committee have been approved, and its members have committed to meet several times in fiscal year 2010-2011.

Among other things, committee discussions will focus on the PSLRB's processes and practices, including case management, scheduling hearings and case mediation.

The PSLRB also gauges client satisfaction by conducting a Client Satisfaction Survey every three years. The next survey will be undertaken in 2010.

## OTHER RESPONSIBILITIES

As required by the *PSLRA*, the PSLRB provides physical and administrative support services to the National Joint Council (NJC), an independent consultative body of employer and employee representatives. The NJC exists to facilitate consultation on, and the co-development of, policies and terms of employment that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining. The PSLRB houses the NJC but plays no direct role in its operation. An annual report with more information on the NJC's activities can be found on its website at <http://www.njc-cnm.gc.ca>.

As well, the PSLRB administers the collective bargaining and grievance adjudication systems under the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act (PESRA)*, which governs labour relations in Parliament. The *PESRA* covers employees working in the House of Commons, the Senate, the Library of Parliament, and the Office of the Conflict of Interest and Ethics Commissioner. The PSLRB will also be called upon to act under the *PSECA*, once it comes into force by an Order in Council.

Furthermore, under an agreement with the Yukon government, the PSLRB administers the collective bargaining and grievance adjudication systems required by the Yukon *Education Labour Relations Act* and the Yukon *Public Service Labour Relations Act*. When performing those functions funded by the Yukon government, the PSLRB acts as the Yukon Teachers Labour Relations Board and the Yukon Public Service Labour Relations Board, respectively.

Separate annual reports are issued for all of these Acts and are available on the PSLRB's website at <http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>.

*In 2009-2010, the PSLRB had expenditures of \$12.9 million and 90 full-time equivalent positions.*

*The PSLRB administers the collective bargaining and grievance adjudication systems required by the Yukon Education Labour Relations Act and the Yukon Public Service Labour Relations Act.*

## PART TWO:

# The Year in Review



*Hearings before the Board can be oral and may be conducted solely through the filing of written documents.*

Board members hear complaints and applications, and Board members sitting as adjudicators hear grievances that are referred to adjudication.

Hearings before the Board can be oral and may be conducted solely through the filing of written documents. Oral hearings before Board members and adjudicators are similar to court proceedings, but the rules are less formal. As hearings are conducted to collect evidence and to hear arguments that enable the Board to fulfill its statutory mandate, they are conducted in accordance with the law and the principles of natural justice.

In exercising its statutory powers to make decisions that affect rights, the Board must conduct hearings in a way that is fair for all the parties concerned. Thus, the *PSLRA* grants Board members and adjudicators the authority to summon witnesses, administer oaths and solemn declarations, compel the production of documents, hold pre-hearing conferences, hold hearings in person or in writing, accept evidence whether or not it is admissible in court, and, where necessary, inspect and take a view of an employer's premises.

To assist the parties in preparing for hearings, the PSLRB has developed questions and answers and other information, which are available on its website.

## CASELOAD OVERVIEW

In 2009-2010, the PSLRB's caseload was reduced from the previous year, partly because of initiatives that it had undertaken to deal with cases in a more efficient manner, and also because of a decrease in the number of new cases received. More detailed

information about the PSLRB's caseload can be found in Appendix 2.

### Total Caseload 2009-2010

- Total active caseload: 5185
- Active cases were up 3% from 2008-2009 (5022) and up 8% from 2007-2008 (4819) but down 13% from 2006-2007 (5928)
- New cases: 1331
- New cases were down 13% from 2008-2009 (1532), down 13% from 2007-2008 (1528) and down 21% from 2006-2007 (1693)
- Cases carried forward from previous years: 3966 or 76% of total caseload
- Cases closed: 1482 or 29% of total caseload
- Cases carried forward to next year: 3308 or 64% of total caseload

## Grievances

As in previous years, grievances referred to adjudication continued to constitute the bulk of the PSLRB's workload.

Grievances are referred to the PSLRB mainly as a result of "rights disputes" that relate to the application or interpretation of collective agreements or arbitral awards; disciplinary actions resulting in terminations, demotions, suspensions or financial penalties; non-disciplinary demotions or terminations; and deployments without the employee's consent, where consent is required.

If a public service employee presents a grievance to a department or agency and it reaches the end of the internal grievance process without having been resolved to the employee's satisfaction, he or she may refer the grievance to adjudication before the PSLRB if the subject matter falls within the areas previously mentioned.

When the PSLRB receives a grievance for adjudication, it gives priority to exploring options for resolving the matter voluntarily through mediation. (For more information on mediation, please refer to the Mediation Services section of this report.)

Cases that are not settled or withdrawn through mediation or other interventions proceed to a hearing before a member of the Board selected by the Chairperson to act as the adjudicator.

The PSLRB encourages parties to continue working toward a settlement throughout the adjudication process as a solution designed by the parties is always a preferable resolution. As such, the PSLRB offers the parties the opportunity to participate in case settlement discussions at any time during the adjudication process with the adjudicator, should the parties wish.

Under the *PSLRA*, in addition to individual grievances, group grievances and policy grievances can be referred to adjudication. A group grievance may be presented when two or more employees in a single department or agency are similarly affected by the interpretation or application of a collective agreement or an arbitral award. A policy grievance relates to the interpretation or application of a collective agreement or an arbitral award and must relate to an alleged violation of the collective agreement that affects employees generally. A policy grievance may be referred by either the bargaining agent or the employer.

It is also possible for grievances to be referred to adjudication that involve certain issues under the *Canadian Human Rights Act* and for monetary relief to be awarded. The Canadian Human Rights Commission (CHRC) must be notified of such grievances and has standing to make submissions to an adjudicator. In most cases, the CHRC declined to make any submissions. Under the *Budget Implementation Act, 2009*, the PSLRB was also given jurisdiction over pay equity complaints that have not yet been referred by the CHRC to the Canadian Human Rights Tribunal.

In 2009-2010, 8 percent fewer new grievances were referred to adjudication than in the previous year.

### Grievances 2009-2010

- Grievances referred to adjudication: 3812 or 74% of all cases before the PSLRB
- New grievance cases: 864 (812 individual, 11 group and 41 policy)
- Grievance cases involving terminations: 65 (a 13% decrease from the previous year but still more than in 2007-2008, when there were 38)
- Grievance cases closed: 977 or 26% of all grievance cases
- 977 cases were closed compared with 864 cases opened, for an overall caseload decrease of 113
- Of cases closed, 322 cases were settled, 200 were withdrawn by the parties and 321 cases were decided by 117 decisions

### Complaints

Although a smaller proportion of the PSLRB's overall active caseload in 2009-2010 involved complaints, they consumed a substantial amount of its time and resources. Many complaints are complex, and some also involve self-represented complainants.

Two types of complaints are heard by the PSLRB — complaints of unfair labour practices under the *PSLRA* and complaints related to reprisals under the *CLC*. The bulk of the PSLRB's active complaint cases are complaints of unfair labour practices under the *PSLRA*.

The first type includes complaints by employees, bargaining agents and employers in which

- an employer is alleged to have engaged in unfair labour practices (for example, by interfering with the creation or administration of a union or by engaging in discrimination based on union membership);
- a bargaining agent is alleged to have acted in bad faith in the representation of an employee;
- an employer or bargaining agent is alleged to have failed to bargain in good faith; or
- a union member alleges that the bargaining agent has applied its membership rules in a discriminatory manner.

*When the PSLRB receives a grievance for adjudication, it gives priority to exploring options for resolving the matter voluntarily through mediation.*

*The bulk of the PSLRB's active complaint cases are complaints of unfair labour practices under the PSLRA.*

The second type includes complaints about disciplinary actions or discrimination resulting from the exercise by federal public service employees of workplace health and safety rights under Part II of the *CLC*.

### Complaints 2009-2010

- Complaints referred to adjudication: 290 or 6% of all cases before the PSLRB
- Unfair labour practice complaints: 257 or 89% of the complaint caseload, a very small percentage of which were allegations that the employer failed to bargain in good faith
- *CLC* complaints: 33 or 11% of complaint caseload
- New unfair labour practice complaints: 57 in 2009-2010; 167 in 2008-2009; 63 in 2007-2008 and 50 in 2006-2007
- New *CLC* complaints: 13 in 2009-2010; 16 in 2008-2009; 3 in 2007-2008 and 5 in 2006-2007
- Complaint cases closed: 116 or 40% of all complaint cases
- Of cases closed, 80 were settled or withdrawn by the parties, and 36 were decided by 35 decisions

### Applications

#### Applications 2009-2010

- Total: 863 or 17% of all cases before the PSLRB
- Certification or revocation of certification: 0
- Successor rights: 0
- Essential services agreements: 9
- Review of prior PSLRB decisions: 13
- Determination of management and confidential positions: 551
- Requests for extensions of time to file a grievance or to refer a grievance to adjudication: 46

## MEDIATION SERVICES

### Case Mediation

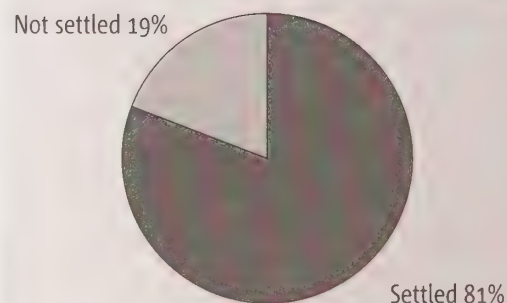
The PSLRB's mediation services — a key component of its statutory mandate under the *PSLRA* — provide a collaborative forum for early dispute resolution, rather than subjecting the parties to other, more adversarial resolution processes. Through mediation, the parties are encouraged to explore the underlying reasons for their conflict, allowing them to craft solutions that better address the root causes of their problem. Mediators provided by the PSLRB are impartial

third parties without decision-making power who intervene in a dispute to help parties reach their own mutually acceptable solutions. They may be professional staff mediators employed by the PSLRB, Board members acting as mediators or experienced persons appointed from outside the PSLRB.

In 2009-2010, the PSLRB continued its efforts to promote mediation to the parties involved in adjudication cases. As a voluntary alternative, the PSLRB's clients have made considerable use of mediation and with noted success. During the year, in response to grievances and complaints referred to the Board, the PSLRB conducted 85 separate mediation interventions. With the assistance of the Board's mediation services, parties were able to achieve settlements in approximately 80 percent of the cases. As a result, a total of 197 case files that had been referred to the PSLRB were resolved.

The PSLRB's mediation services have also included, resources permitting, dealing with cases identified as "preventive" mediations. Such cases attempt to resolve disputes before a grievance or complaint is formally referred to the PSLRB, reducing the number of files brought before the PSLRB. In 2009-2010, the PSLRB's Dispute Resolution Services conducted 32 preventive mediation interventions. Through those efforts, the PSLRB was able to assist parties in resolving their disputes in over 90 percent of the cases.

**Figure 1: Mediation Interventions 2009-2010 (117)\***



\*These mediation interventions resulted in the resolution of an aggregate of 226 files (i.e., cases referred to the PSLRB and preventive mediations).

*The PSLRB's mediation services – a key component of its statutory mandate under the PSLRA – provide a collaborative forum for early dispute resolution, rather than subjecting the parties to other, more adversarial resolution processes.*

Collective Bargaining

The PSLRB also assists parties in their collective bargaining efforts through the provision of the dispute resolution processes provided for under the *PSLRA*: mediation, arbitration and conciliation.

As reported by the PSLRB last year, the major round of public service negotiations that began in 2007-2008 presented certain challenges. Not only was this the first round of bargaining conducted under the *PSLRA*, several significant changes to the legal framework within which negotiations occur were also introduced. As well, the federal government announced early on in the parties' bargaining process legislation that was subsequently enacted as the *Expenditure Restraint Act* to restrict increases in wages and remuneration applicable to federal public servants.

While the majority of the negotiations involving the Treasury Board and separate-employer bargaining units were concluded by the end of 2008-2009, the PSLRB assisted in resolving several bargaining disputes that represented the tail end of that bargaining round. Eight mediation interventions were conducted with the assistance of PSLRB mediators, resulting in four settlements. In the other four cases, the parties, with the assistance of the mediators, were able to reduce the number of outstanding issues in dispute.

Conciliation

If the parties are unable to resolve their differences, their dispute may be referred to the Board for third-party resolution. Bargaining agents may opt for either conciliation (and the right to strike) or arbitration. Conciliation involves the appointment of a Public Interest Commission (PIC). PICs are non-permanent bodies that comprise one or three people appointed by the responsible minister on the recommendation of the PSLRB Chairperson. They assist the parties by making collective bargaining settlement recommendations, which are not binding on them. While some requests for conciliation were received in 2008-2009, it was only in 2009-2010 that the PSLRB began to establish and complete a full conciliation cycle. Specifically, in 2009-2010,

six conciliation requests were before the PSLRB, including four that had been carried over from the previous year. One file proceeded to a hearing and a Public Interest Commission report; the balance was resolved by the parties either independently or with the assistance of a PSLRB mediator.

Binding Arbitration

Binding arbitration is the other option for resolving bargaining disputes under the *PSLRA*. If the parties are unable to settle their collective agreements through negotiation, then binding arbitration, if it was selected by the bargaining agent as the method of dispute resolution, culminates in an arbitral award (a decision) that is legally binding on both parties and that precludes any legal strike action. Arbitration boards are established by the PSLRB Chairperson. In 2009-2010, 13 arbitration requests were before the PSLRB, including 7 that were carried over from the previous year. Of those, a total of 4 arbitral awards were issued; the rest were resolved by the parties independently or with the assistance of a PSLRB mediator.

*If the parties are unable to resolve their differences, their dispute may be referred to the Board for third-party resolution.*

Table 1: Resolution of Collective Bargaining Disputes

Bargaining Disputes before the PSLRB in 2009-2010 (19)		Number of Disputes
Dispute Resolution Mechanism	Arbitration (13)	
	Resolved by the parties at/before a hearing	7
	Resolved by PSLRB mediation	1
	Resolved by arbitral award	4
	Carried over to FY 2010-2011	1
	Conciliation (6)	
	Resolved by the parties at/before a hearing	2
	Resolved by PSLRB mediation	3
	Resolved by PIC report	1
	Carried over to FY 2010-2011	0

*PSLRB mediators also delivered several presentations and special sessions, both inside and outside the federal public service, to help build a general understanding of mediation as a dispute resolution mechanism.*

*Conflict can be reduced and negotiations can proceed more smoothly when all parties have equal access to accurate and comprehensive compensation information provided by a neutral, reliable and authoritative third party.*

## **Mediation Training**

In 2009-2010, members of the Dispute Resolution Services team delivered nine interest-based negotiation and mediation courses. The training sessions' mixed composition of union representatives, managers and human resources specialists enabled participants to exchange views about a variety of aspects related to conflict resolution.

The 2.5-day interactive sessions enabled about 170 participants from within the federal public service to become familiar with and to understand interest-based approaches and mediation skills, which can be used to resolve workplace disputes. The courses also enable participants to explore workplace conflict and communication issues that may arise. Through role play, participants are able to practice the skills and techniques acquired during the training.

The target audience includes individuals responsible for workplace conflict resolution, such as staff relations officers, union representatives, managers and supervisors, and others working in related fields, such as Employee Assistance Program officers.

PSLRB mediators also delivered several presentations and special sessions, both inside and outside the federal public service, to help build a general understanding of mediation as a dispute resolution mechanism, as well as to provide more in-depth knowledge of the PSLRB's mediation approach.

## **COMPENSATION ANALYSIS AND RESEARCH SERVICES**

The PSLRB's Compensation Analysis and Research Services (CARS) support the collective bargaining and compensation determination processes in the federal public service. This is accomplished by collecting, compiling, analyzing and disseminating impartial, accurate and timely information on comparative rates of pay, employee wages, terms and conditions of employment, and benefits in the public and private sectors.

Compensation is a key issue for both employers and employees at the bargaining table. Conflict can be reduced and negotiations can proceed more smoothly when all parties have equal access to accurate and comprehensive compensation information provided by a neutral, reliable and authoritative third party. When parties begin negotiations by agreeing to use the PSLRB's compensation survey data as a reference point, they can focus their time and efforts more efficiently on other substantive issues.

## **National Compensation Comparability Study**

In 2009-2010, considerable work was accomplished in preparation for the launch of the PSLRB's National Compensation Comparability Study. The study was originally to have been undertaken in fall 2010, but as a result of the coming into force of Bill C-10 and specifically the *Expenditure Restraint Act*, it was postponed to coincide with the next round of collective bargaining in 2011. Based on the experience of its two first compensation studies completed in 2008 (i.e., *Technical Services Compensation Comparability Study* and *Total Compensation Study on Health-Related Occupations in Canada*), the CARS has begun to implement a comprehensive project management framework, staffed several key positions, held discussions on collaborative approaches or partnership agreements with provincial governments, and established contractual arrangements to obtain the services of experienced classification specialists, and is developing the tools and appropriate technology to collect and manage study-related data. The PSLRB also continued to work closely with Statistics Canada to benefit from their expertise in addressing methodological and process issues related to conducting a compensation comparability study on a national scale.

## **Consultations and Collaborative Agreements**

The *PSLRA* provides for the appointment of an advisory board to advise the Chairperson on the PSLRB's compensation analysis and research services. The mandate of the first advisory board members extended from January 2006 to November 2007. While no new members

have since been appointed, the CARS has strived to maintain communication with several stakeholders on upcoming study-related issues and activities. Earlier this year, the CARS initiated a comprehensive consultation process with all the parties to bargaining under the *PSLRA* on the scope, methodology and processes for the upcoming national compensation comparability study. In the absence of an advisory board, the consultation process provides the CARS with a renewed opportunity to promote effective labour-management relationships through facilitated discussions and cooperation between the parties away from the pressures of the bargaining table. It will also help to determine the national study's parameters, including the total compensation model, the selection of benchmark positions, the sample design and other related processes.

Over the next year, the CARS' activities will focus on the continued development of the tools and systems required for job matching, data collection, data analysis and warehousing, and the dissemination of results, while taking into consideration stakeholder input provided during the consultation process.

## CHALLENGES AND INNOVATIONS

### Case Management

The PSLRB continually strives to keep active cases to a manageable number and to reduce the time taken to close cases through efforts such as screening new grievance and complaint cases and identifying trends and group cases that have common elements.

Several key factors affect the PSLRB's ability to deliver its services as promptly as it would like, including the availability of the parties to proceed to a hearing, requests for postponements and continuances.

In 2009-2010, many of the PSLRB's clients were not equipped to participate in new case-management initiatives such as fast-tracked hearings, which it

conducted as a pilot project in 2008. As a result, the organization examined other ways to increase its effectiveness, namely, reviewing a large number of duty of fair representation cases, and it was able to render decisions based on the information on file or with additional written submissions.

The PSLRB is also exploring a similar initiative with grievances that result from the termination of a probationary period, which is also known as rejection on probation. Other continuing challenges to delivering adjudication services include human rights complaints, duty-to-accommodate issues, and self-represented grievors and complainants.

The PSLRB has been actively using the *PSLRA* provisions that allow for the convening of pre-hearing conferences, which have been effective in clarifying issues in dispute or reducing their numbers and, in some cases, eliminating the need for an oral hearing altogether if it is felt that the case may proceed by way of written submissions. Pre-hearing conferences still present a challenge for the parties, which have to balance their availabilities for formal hearings and for pre-hearing conferences.

The PSLRB also offers expedited adjudication to employers and bargaining agents. It allows certain grievances to be dealt with without resorting to an oral hearing process. In the expedited process, the parties normally file an agreed statement of facts, and no witnesses are heard. The parties agree that decisions rendered in the expedited process are not precedent setting and that they will not be subject to judicial review. A verbal decision is given to the parties at the hearing. A short written decision follows within five days. Self-represented individuals may not apply for expedited adjudication.

Either party may apply for expedited adjudication, but for this process to be used, both parties must have previously signed a memorandum of understanding with the PSLRB.

In 2009-2010, four new cases filed with the PSLRB requested expedited adjudication. Three hearings, which involved 15 cases, were heard during the year.

*The PSLRB continually strives to keep active cases to a manageable number and to reduce the time taken to close cases.*

*The written decisions of the Board are available to the public in many ways.*

### **Privacy and Openness**

As a quasi-judicial tribunal that renders decisions on a variety of labour relations matters in the federal public service, the Board operates very much like a court. As it is bound by the constitutionally protected open-court principle, it conducts its oral hearings in public, save for exceptional circumstances. This means that most information filed with it becomes part of a public record and is generally available to the public to support transparency, accountability and fairness.

The principles of administrative law require that the Board issue a written decision when deciding a matter. The decision is to include a summary of the evidence presented and the arguments of the parties, as well as an articulation of the reasons supporting the decision. The *Protocol for the Use of Personal Information in Judgments*, approved by the PSLRB and endorsed by the Canadian Council of Administrative Tribunals, reflects the ongoing commitment of Board members to seek a balance between the open-court principle and the privacy expectations of individuals, in accordance with accepted legal principles, and to report in their decisions only that personal information that is relevant and necessary to the determination of the dispute. Also, documents filed as exhibits before a Board member that contain medical, financial or other sensitive information about a person may be sealed by order of a Board member, if appropriate. The PSLRB and other tribunals have been granted intervenor status in a case before the Federal Court that will examine these issues.

The written decisions of the Board are available to the public in many ways. They may be consulted in its library. Most are published by specialized private publishers. Also, some decisions are accessible on the Internet from publicly available databases. In addition, the full texts of decisions have been posted on the Board's website since 2000. As a means to balance the open-court principle and the privacy expectations of individuals availing themselves of their rights under the *PSLRA*, the Board has voluntarily introduced measures that restrict global search engines from accessing full-text decisions posted on its website.

The Board has also modified its website and administrative letters opening case files to notify individuals who initiate proceedings that its decisions are posted in their entirety on the Board's website.

### **Notable Decisions**

Decisions rendered by the Board or by its members in their roles as adjudicators contribute to the elaboration of jurisprudence in labour relations, specifically in the context of the federal public service, but more widely as well. Those decisions are final and binding on the parties and are subject only to judicial review under the *Federal Courts Act*. On average, more than 85 percent of the decisions issued by the PSLRB and its adjudicators are upheld when subject to judicial review. Overall, 98 percent of all decisions rendered stand as final decisions. Brief descriptions of several notable grievance and complaint case decisions can be found in Appendix 3.

## MORE INFORMATION ABOUT THE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD

The PSLRB's mailing address is:

Public Service Labour Relations Board  
P.O. Box 1525, Station B  
Ottawa, Ontario  
Canada  
K1P 5V2

The PSLRB may also be contacted by telephone or fax between the weekday hours of 08:00 and 16:00 (EST).

Telephone: 613-990-1800  
Fax: 613-990-1849  
Toll free: 866-931-3454

The PSLRB may be reached by email at [mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca](mailto:mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca).

The PSLRB's Jacob Finkelman Library houses a collection of labour relations resources, which can be viewed via the library catalogue on the website or by contacting the library directly.

The library is pleased to furnish copies of Board decisions and to respond to reference questions. Library hours are weekdays from 08:00 to 16:00 (EST).

The library's address is:  
C.D. Howe Building  
240 Sparks Street  
West tower, 6th floor  
Ottawa, Ontario  
Telephone: 613-990-1800  
Toll free: 866-931-3454  
Email: [library-bibliotheque@pslrb-crtfp.gc.ca](mailto:library-bibliotheque@pslrb-crtfp.gc.ca)

The PSLRB's website, <http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>, contains a wealth of useful information, including:

- summary and full-text versions of Board decisions
- information on the Board's mandate, membership and functions
- hearing schedules
- information on the status of collective bargaining
- annual reports and publications
- frequently asked questions, fact sheets, practice notes, guides and videos
- labour relations legislation, regulations and forms
- newsletters
- how to register for mediation training

**Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent  
April 1, 2009 to March 31, 2010\***

**Where Treasury Board of Canada is the Employer**

Bargaining agent	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
Association of Canadian Financial Officers	1	3997
Association of Justice Counsel	1	2411
CAW – CANADA	1	5
CAW – CANADA, Local 2182	1	360
Canadian Association of Professional Employees	2	13 279
Canadian Federal Pilots Association	2	422
Canadian Merchant Service Guild	1	1080
Canadian Military Colleges Faculty Association	1	219
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 588	1	22
Federal Government Dockyard Chargehands Association	1	88
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1	836
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	1	958
Graphic Communications International Union	1	38
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1	1143
Professional Association of Foreign Service Officers	1	1324
Professional Institute of the Public Service of Canada	7	37 119
Public Service Alliance of Canada	5	116 658
Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN	1	6558
<b>Total for Treasury Board of Canada</b>	<b>30</b>	<b>186 517</b>

**Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent**  
**April 1, 2009 to March 31, 2010\***

## Other Employers

Separate employers (by bargaining agent)		Number of public service employees in non-excluded positions
<b>CANADA REVENUE AGENCY</b>		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	12 030
Public Service Alliance of Canada	1	28 259
Total	2	40 289
<b>CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY</b>		
Professional Institute of the Public Service of Canada	3	1829
Public Service Alliance of Canada	1	4469
Total	4	6298
<b>CANADIAN INSTITUTES OF HEALTH RESEARCH</b>		
Public Service Alliance of Canada	1	26
Total	1	26
<b>CANADIAN NUCLEAR SAFETY COMMISSION</b>		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	510
Total	1	510
<b>CANADIAN POLAR COMMISSION</b>		
No bargaining agents	0	4
Total	0	4
<b>CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE</b>		
Public Service Alliance of Canada	1	218
Total	1	218
<b>COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT CANADA</b>		
Public Service Alliance of Canada	1	1467
Total	1	1467

**Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent  
April 1, 2009 to March 31, 2010\***

**Other Employers (continued)**

Separate employers (by bargaining agent)	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
<b>FINANCIAL CONSUMER AGENCY OF CANADA</b>		
No bargaining agents	0	50
Total	0	50
<b>FINANCIAL TRANSACTIONS AND REPORTS ANALYSIS CENTRE OF CANADA</b>		
No bargaining agents	0	307
Total	0	307
<b>INDIAN OIL AND GAS CANADA</b>		
No bargaining agents	0	83
Total	0	83
<b>NATIONAL CAPITAL COMMISSION</b>		
Public Service Alliance of Canada	1	410
Total	1	410
<b>NATIONAL ENERGY BOARD</b>		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	308
Total	1	308
<b>NATIONAL FILM BOARD OF CANADA</b>		
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	2	123
Professional Institute of the Public Service of Canada	2	163
Syndicat général du cinéma et de la télévision, CUPE Local 9854	2	124
Total	6	410
<b>NATIONAL RESEARCH COUNCIL CANADA</b>		
Professional Institute of the Public Service of Canada	4	1915
Research Council Employees' Association	6	2362
Total	10	4277

**Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent  
April 1, 2009 to March 31, 2010\***

**Other Employers (continued)**

Separate employers (by bargaining agent)	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
<b>NATIONAL ROUND TABLE ON THE ENVIRONMENT AND THE ECONOMY</b>		
No bargaining agents	0	33
Total	0	33
<b>NATURAL SCIENCES AND ENGINEERING RESEARCH COUNCIL OF CANADA</b>		
No bargaining agents	0	219
Total	0	219
<b>NORTHERN PIPELINE AGENCY CANADA</b>		
No bargaining agents	0	0
Total	0	0
<b>OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA</b>		
Public Service Alliance of Canada	2	483
Total	2	483
<b>OFFICE OF THE CORRECTIONAL INVESTIGATOR</b>		
No bargaining agents	0	29
Total	0	29
<b>OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS CANADA</b>		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	533
Public Service Alliance of Canada	1	22
Total	2	555
<b>PARKS CANADA AGENCY</b>		
Public Service Alliance of Canada	1	5591
Total	1	5591
<b>SECURITY INTELLIGENCE REVIEW COMMITTEE</b>		
No bargaining agents	0	0
Total	0	0

**Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent  
April 1, 2009 to March 31, 2010\***

**Other Employers (*continued*)**

Separate employers (by bargaining agent)		Number of public service employees in non-excluded positions
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL OF CANADA		
Public Service Alliance of Canada	1	200
Total	1	200
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES		
Public Service Alliance of Canada	10	846
United Food and Commercial Workers Union	12	899
Total	22	1745
STATISTICS SURVEY OPERATIONS		
Public Service Alliance of Canada	2	2063
Total	2	2063
<b>Total for other employers</b>	<b>58</b>	<b>65 575</b>
<b>Total from the Treasury Board</b>	<b>30</b>	<b>186 517</b>
<b>Total for all employers</b>	<b>88</b>	<b>252 092</b>

\* Data in Table 1 were provided by the employers.

**Table 2: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Bargaining Agent April 1, 2009 to March 31, 2010\***

	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
Association of Canadian Financial Officers	1	3691
Association of Justice Counsel	1	2600
CAW - CANADA	1	7
CAW - CANADA, Local 2182	1	350
Canadian Association of Professional Employees	2	12 525
Canadian Federal Pilots Association	2	420
Canadian Merchant Service Guild	1	983
Canadian Military Colleges Faculty Association	1	219
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	2	236
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 588	1	27
Federal Government Dockyard Chargehands Association	1	84
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1	831
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	1	940
Graphic Communications International Union	1	38
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1	1102
Professional Association of Foreign Service Officers	1	1200
Professional Institute of the Public Service of Canada	20	54 100
Public Service Alliance of Canada	28	153 556
Research Council Employees' Association	6	2351
Syndicat général du cinéma et de la télévision, CUPE Local 9854	2	124
United Food and Commercial Workers Union	12	1362
Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN	1	6000
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>242 746**</b>

\* The figures in Table 2 were provided by the bargaining agents.

\*\* The total in Table 2 does not equal the 252 092 employees indicated in Table 1 (the Treasury Board and separate employers) because 9346 of the employees included in Table 1 were not represented by a bargaining agent or tabulated in their calculations.

## Cases before the Public Service Labour Relations Board 2009 - 2010

	Number of cases brought forward from previous years	Number of new cases received	Total number of cases	Number of cases closed (includes cases settled, withdrawn and decided)			Number of cases carried forward to 2010-2011	Decisions or orders	Number of cases covered by decisions or orders
				settled	withdrawn	decided			
Grievances	2431	864	3295	322	200	321	2452	117	321
<b>Total grievances</b>	<b>2431</b>	<b>864</b>	<b>3295</b>	<b>843</b>			<b>2452</b>	<b>117</b>	<b>321</b>
Complaints of unfair labour practices	200	57	257	0	75	36	146	35	36
Complaints under the <i>Canada Labour Code</i>	20	13	33	0	5	0	28	0	0
<b>Total complaints</b>	<b>220</b>	<b>70</b>	<b>290</b>	<b>116</b>			<b>174</b>	<b>35</b>	<b>36</b>
Requests to file certified copy of order with Federal Court	0	5	5	2 withdrawn 2 decided <b>Total: 4</b>			1	2	2
Certifications	0	0	0	0			0	0	0
Revocations of certification	0	0	0	0			0	0	0
Determinations of successor rights	0	0	0	0			0	0	0
Memberships in a bargaining unit	5	3	8	0 withdrawn 1 decided <b>Total: 1</b>			7	1	1
Determinations of management and confidential positions	196	355	551	28 settled or withdrawn 220 decided <sup>1</sup> <b>Total: 248</b>			303	220	220
Designations of essential services positions	5	4	9	0 withdrawn 2 decided <b>Total: 2</b>			7	2	2
Applications for reviews of Board decisions	1	12	13	3 withdrawn 7 decided <b>Total: 10</b>			3	7	7
Requests for extensions of time	26	20	46	11 settled or withdrawn 9 decided <b>Total: 20</b>			26	6	9
<b>Total applications</b>	<b>233</b>	<b>399</b>	<b>632</b>	<b>285</b>			<b>347</b>	<b>238</b>	<b>241</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2884</b>	<b>1333</b>	<b>4217</b>	<b>1244</b>			<b>2973</b>	<b>390</b>	<b>598</b>

<sup>1</sup> In all cases, the determinations were made by an order rendered by the PSLRB on consent.

## NOTABLE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD DECISIONS

### Essential Services Agreements

The *PSLRA* created the concept of essential services agreements. In **Public Service Alliance of Canada v. Parks Canada Agency**, 2008 PSLRB 97, the Board explained how the new provisions changed the procedure for declaring positions as essential in preparation for a strike. Under the former Act, the employer “designated” certain positions as essential for the safety or security of the public. If the bargaining agent disagreed, and the parties could not resolve the matter, the Board had the authority to make a formal ruling to decide which positions were to be “designated.” Under the *PSLRA*, the parties must establish an essential services agreement as a precondition to employees exercising their right to strike. If they reach an impasse, the Board must determine any dispute resulting from the negotiation process.

The first essential services agreements decisions set the parameters of how those agreements will be approached by the Board. Several decisions this year required determining whether certain duties constituted essential services and keeping in mind the following part of the definition of “essential service” in section 4 of the *PSLRA*: “. . . necessary for the safety or security of the public or a segment of the public.”

In **Public Service Alliance of Canada v. Treasury Board (Program and Administrative Services Group)**, 2009 PSLRB 55, the Board determined that the duties of citizenship service officers (CSOs) involved in helping claimants obtain or maintain Employment Insurance (EI) or Old Age Security (OAS) benefits constituted an essential service. Although Service Canada offers claimants online access, the CSOs offer an essential service because claimants do not necessarily have access to a computer or know how to use one, and some issues are best dealt with in person. The CSOs help clients overcome different barriers to obtaining benefits, whether language, literacy or numeracy issues, physical or developmental disabilities, etc. The Board heard evidence that a very high percentage of claimants who receive help from the CSOs would not otherwise have access to the benefits to which they are entitled. The decision was important in that it determined that income security might be fundamental to the “security of the public” because the class of clients served by the CSOs is highly dependent on welfare payments.

By contrast, in **Public Service Alliance of Canada v. Treasury Board (Program and Administrative Services Group)**, 2009 PSLRB 56, no services were identified as essential. This decision concerned assistant bankruptcy analysts (ABAs), whose role is to help those filing for bankruptcy. In this case, the Board found that there was little evidence linking the duties of the ABAs to the safety or security of the public.

Again, in **Treasury Board v. Professional Institute of the Public Service of Canada**, 2009 PSLRB 120, the Board found that no link could be established between the safety or security of the public and the duties carried out by computer specialists (CSs) working for Elections Canada.

In **Treasury Board v. Professional Institute of the Public Service of Canada**, 2009 PSLRB 128, the CS staff in question worked for the Canada Border Services Agency, and some essential services were identified. The dispute centred on whether essential services should be viewed in terms of the computer systems (the bargaining agent’s view) or in terms of the program activities (the employer’s view). The Board determined that tying essential services to a piece of equipment was too narrow but that not all activities were necessary for the safety or security of the public. Essential services in this case meant protecting Canadians from the entry into the country of persons and goods posing a risk to safety or security. Therefore, the Board ruled that essential services in this case meant the provision of computer systems and services related to managing the access of people and goods to and from Canada to protect the safety or security of the public. The bargaining agent has applied for judicial review.

In **Public Service Alliance of Canada v. Treasury Board**, 2009 PSLRB 155, the matter also involved border services, but this time the occupational group was border services officers (BSOs). The BSOs are the front-line workers at the border — they assess travelers and goods coming into Canada and determine whether they pose a risk to the safety or security of the country. To the extent that their jobs are concerned with preventing the entry of undesirable persons or goods, their services are essential, and there was no dispute on that point. The bargaining agent argued against finding other components of their duties essential, such as collecting customs taxes, completing reports not related to border security, and providing educational workshops to clients and stakeholders.

The Board agreed that no evidence showed that those duties constituted essential services. However, the Board found that, contrary to the bargaining agent's position, maintaining effective relationships with clients, stakeholder organizations and law enforcement agencies, as well as analyzing data and completing reports to maintain border integrity and security, constituted essential services.

Essential services performed by the CS group within Public Safety Canada was the concern in **Treasury Board v. Professional Institute of the Public Service of Canada**, 2010 PSLRB 15. The parties agreed on the principle that the emergency response capability of the Government Operation Centre (GOC) had to be password maintained at all times to ensure the safety or security of the public. The parties disagreed about the definition of the resources necessary for that purpose. The Board found that neither position was satisfactory for defining the essential services. The bargaining agent took too narrow a view, linking essential services again to equipment, which created logistical and other problems. On the other hand, the employer's view was too vague. Preciseness was necessary, stated the Board, to strike the proper balance between ensuring the right to strike and the safety or security of the public.

Within the GOC, one organization protects against cyber attacks — the Canadian Cyber Incident Response Centre (CCIRC). It made sense, stated the Board, to divide essential services along the two business lines. The CSs performed essential services in maintaining the computers within the GOC, while their services were required as users in the CCIRC. The Board defined essential services within the GOC and stated that its intent was to restrict the essential support services to those having a clear and direct link with listed emergency management functions. For the CCIRC, the essential services were assessing and responding to cyber threats.

### Equal Pay for Work of Equal Value

The transitional provisions of the *Budget Implementation Act, 2009* (BIA), provided that, before the coming into force of the new *Public Service Equitable Compensation Act*, the Board would have the mandate to decide the cases that were currently before the Canadian Human Rights Commission (CHRC). Accordingly, seven files were transferred to the Board. The first two decisions under the transitional provisions dealt with jurisdiction. In both **Hall et al. v. Treasury Board**, 2010 PSLRB 19,

and **Melançon et al. v. Treasury Board et al.**, 2010 PSLRB 20, the employer objected to the Board's jurisdiction.

In **Hall et al.**, the issue was whether classification could include the establishment and maintenance of a difference in wages. Classification is not an issue over which the Board has jurisdiction. However, in this context, the Board ruled that the transfer from the Canadian Human Rights Tribunal (CHRT) to the Board to examine all pay equity matters in the public sector necessarily means that nothing remains with the CHRT with respect to pay equity; the process cannot be bifurcated. The prohibition that applies to the Board under the *PSLRA* (to not deal with matters of classification) does not exist under the regimes of the *Canadian Human Rights Act* (CHRA) and the *BIA*.

Some details differed in **Melançon et al.**, but essentially, both the objection (lack of jurisdiction over classification) and the ruling (the new regime gives the Board jurisdiction over the whole of the pay equity complaint) were the same.

The employer has applied for judicial review of both decisions.

### Disclosure

Disclosure is a procedural matter that sometimes arises as a contentious issue at a hearing. The following cases illustrate the difficulties that adjudicators and Board members face in deciding disclosure issues while acting within the confines of the *PSLRA*.

In **Tipple v. Deputy Head (Department of Public Works and Government Services)**, 2009 PSLRB 110, the adjudicator provided an interlocutory decision relating to media access. In the context of a highly publicized termination case, the CBC applied for access to the exhibits once all the evidence had been entered. The CBC argued that there was a presumptive right of access to exhibits and added that such access was routinely provided in courts of law. The employer stated that the adjudicator had the discretion to wait until the final decision was rendered before providing access to the exhibits but did not provide any evidence or argument to counter the open-court principle. The adjudicator ruled that, based on the **Dagenais-Mentuck** principles enunciated by the Supreme Court of Canada (SCC), there was no reason not to apply the open-court principle in

this case. He ordered that the CBC be provided access to the exhibits, except for the few that had been sealed because they contained sensitive personal information (financial statements and tax returns).

In **Quadrini v. Canada Revenue Agency and Hillier**, 2009 PSLRB 104, the issue was whether the Board Member was able to determine whether solicitor-client privilege applied to a document that had been refused to the complainant. The employer argued that a recent decision of the SCC, **Canada (Privacy Commissioner) v. Blood Tribe Department of Health**, 2008 SCC 44, settled the matter and precluded administrative tribunals from deciding whether a document was protected by solicitor-client privilege. In that decision, the SCC ruled that the privacy commissioner could not order the production of a document in order to determine whether it was protected by privilege. The reasoning appears related to the role of the commissioner, who can find herself or himself in an adversarial role and, therefore, should not have access to documents that might be privileged and that could eventually be used against a party. In deciding **Quadrini**, the Board emphasized its quasi-judicial role in deciding complaints. Since that role can never be adversarial and since the Board is enabled by statute to decide all questions of fact and law, the Board ruled that it could decide matters of solicitor-client privilege applicable to documents. In this case, the Board simply ordered the employer to produce a solicitor affidavit, which might prove sufficient to protect the privilege without the Board even seeing the document. Even so, the employer applied for judicial review, as well as for a stay of the order. The stay was granted. The judicial review application is pending.

At issue in **Hopwood-Jones v. Deputy Head (Department of Transport)**, 2010 PSLRB 45, was whether the adjudicator had the authority to order the disclosure of a document that the employer alleged was covered by section 38 of the *Canada Evidence Act*. That section concerns the disclosure of sensitive or potentially dangerous information (relating to national security) and provides a mechanism for disclosure involving review by a Federal Court judge of the information before it is disclosed. The document in question was a binder containing the no-fly list and other secret documents pertaining to air travel and the protection of Canada. The grievor had been dismissed because at one point she had left her post with that document, thus creating a dangerous situation in the employer's view.

The grievor argued that she should have a copy of the document so that the bargaining agent could determine if the document appeared secret on its face and whether it contained any directions on how the information it contained should be stored, retrieved and used. The employer argued that the content of the document was not relevant to the merits of the grievance, since the termination was based on the grievor abandoning her post; the document had only compounded the misconduct.

The employer agreed to disclose some of the contents of the document but stated that, were the adjudicator to order the disclosure of the entire document, it would apply to the attorney general for a review by a Federal Court judge. The adjudicator stated in her decision that, although she had the authority to compel disclosure based on relevance, the *Canada Evidence Act* removed from her the authority to determine whether a document contained sensitive or potentially dangerous information. That determination could be made only by a Federal Court judge in accordance with that Act.

The employer alleged in **Zhang v. Treasury Board (Privy Council Office)**, 2010 PSLRB 46, yet another ground for refusing disclosure, this time labour relations privilege. The employer argued that all communications made in the context of litigation are privileged. In this case, the grievor was seeking communications between labour relations officers and management. The employer objected because the communications related to the litigious matter of the grievance. The employer stressed the importance for management to have complete and frank discussions with labour relations officers in the context of labour disputes and made the analogy between labour relations privilege and solicitor-client privilege.

The context for the request for disclosure was a grievance flowing from the execution of a previous decision that had ordered the employer to conduct a diligent search for a job for the grievor. No job had been found, and the grievor had been terminated a second time. The grievance concerned the insufficiency of the search.

The grievor argued that the communications were relevant to the grievance. The adjudicator first ruled that the requested documents were relevant and then applied the **Wigmore** test to determine if they were privileged, after deciding that a class privilege of labour relations on par

with the solicitor-client privilege did not exist. Rather, it was a matter of deciding if in this case the documents should remain confidential. The following four conditions apply to find a document protected under the **Wigmore** test: 1) the authors of the communications trusted that they would remain confidential; 2) the element of confidentiality is essential to the relationship in which the communication arises; 3) this relationship is perceived as important by the community; and 4) the injury caused to the relationship is greater than the benefit of disclosure.

The adjudicator was willing to agree that the first three criteria favoured the employer. However, the decision turned on the fourth factor and specifically, as stated by the adjudicator, "One should not lose sight that what is at stake in this case is whether the parties complied with an order made by an adjudicator under the *Act*." What made the disclosure necessary was the proper administration of justice. The adjudicator ordered the disclosure of the documents, albeit with some safeguards to protect their confidentiality beyond the disclosure to the grievor and her bargaining agent.

### Filing of Orders in Federal Court

The *PSLRA* now includes a provision, found in other administrative tribunal legislation, which provides for filing an order of the Board in the Federal Court (FC), thus making it an order of the Court. The purpose of section 52 is to facilitate enforcement, since contempt proceedings can be entertained by the Court in the event that a party does not comply with an order. This year, for the first time, parties applied for an order of the Board to be filed in the FC. In **Bremsak v. Professional Institute of the Public Service of Canada**, 2009 PSLRB 159, and **Veillette v. Professional Institute of the Public Service of Canada**, 2009 PSLRB 174, the Board concluded that there was evidence that the order would not be complied with and that filing it in the FC would serve a useful purpose.

### Section 230

The decision in **Raymond v. Treasury Board**, 2010 PSLRB 23, marked the first time that an adjudicator interpreted section 230 (a new provision in the *PSLRA*), which limits the scope of the adjudicator's authority. In the case of a demotion (as in this case) or a termination based on unsatisfactory performance, the adjudicator found that the intent of Parliament was clear: since the adjudicator

must conclude that the measure taken was for cause if the deputy head's conclusion of unsatisfactory performance was reasonable, there is no discretion for the adjudicator to modulate the employer's action.

### Federal Courts

Decisions of the Board and of adjudicators may be judicially reviewed by the Federal Courts (i.e., the FC can review adjudicators' decisions, and the Federal Court of Appeal [FCA] can review Board decisions). Obviously, court decisions have a considerable impact on our work. The decisions that follow are particularly significant.

### Follow up to Last Year's Report

A few of the decisions that the Board reported on in 2008-2009 ended with an indication that judicial review had been sought.

In the original **Amos v. Deputy Head (Department of Public Works and Government Services)**, 2008 PSLRB 74, the adjudicator decided that the *PSLRA* gave him jurisdiction to consider whether a settlement agreement had been duly executed. In **Attorney General of Canada v. Amos**, 2009 FC 1181, the FC ruled that, once the parties sign a memorandum of agreement, they have signalled that they have abandoned the grievance procedure, and thus, it cannot be revived. With the end of the dispute, the jurisdiction of the adjudicator ceases. An appeal of the decision has been filed in the FCA.

In **Pepper v. Deputy Head (Department of National Defence)**, 2008 PSLRB 71, the adjudicator granted an award under the *CHRA* — a first under the *PSLRA*, which now gives that authority to adjudicators. The employer applied for judicial review, but in **Attorney General of Canada v. Pepper**, 2010 FC 226, the FC upheld the award.

The FC (**Attorney General of Canada v. King**, 2009 FC 922) also upheld the adjudicator's decision in **King v. Treasury Board (Canada Border Services Agency)**, 2008 PSLRB 64. In that case, a union official had been suspended for sending a letter to a U.S. official that was critical of the Canadian government's border policies. The adjudicator ruled that, as a union official, the grievor was entitled to more latitude in his comments about the employer.

In **Attorney General of Canada v. Tobin**, 2008 FC 740, the FC remitted to the adjudicator a decision (2007 PSLRB 26) in which the adjudicator had allowed a termination grievance for off-duty conduct. In **Tobin v. Attorney General of Canada**, 2009 FCA 254, the FCA confirmed the remittal to another adjudicator, based on the Correctional Service of Canada's *Code of Conduct*, which had not been considered by the adjudicator as the parties had not raised it.

### Other Significant Decisions

While not flagged as notable in last year's report, these decisions rendered by the FC or the FCA will certainly have an impact on the Board's handling of similar matters in the future.

The case of **Bernard v. Attorney General of Canada**, 2010 FCA 40, is in fact a judicial review where the applicant, Ms. Bernard, was not a party to the original case. However, as a person directly affected, she had the right to apply for judicial review.

In **Professional Institute of the Public Service of Canada v. Canada Revenue Agency**, 2008 PSLRB 58, the Board issued a consent order for the employer to provide personal information about employees to the bargaining agent. The information would allow the bargaining agent to contact employees in the event of a strike vote. In an earlier decision, the Board had emphasized that privacy considerations were to be taken into account, and in the consent order, several safeguards were spelled out to ensure the protection of the personal information. Even so, the FCA found in **Bernard** that the Board had erred in not exercising its jurisdiction by accepting without any modification the agreement proposed by the parties and by not reviewing the agreement in light of privacy considerations. Therefore, the FCA returned the consent order to the Board to be considered in terms of privacy concerns, with the Privacy Commissioner to be given full intervenor status to represent the interests of Ms. Bernard and others in the same situation, i.e., employees who do not want to share their personal information with the bargaining agent. The impugned decision was not the only one of its kind. Other agreements were reached between other bargaining agents and employers to similar effect. Therefore, the **Bernard** decision will have considerable ramifications.

In **Lâm v. Deputy Head (Public Health Agency of Canada)**, 2008 PSLRB 61, the adjudicator found that, although the dismissal of the grievor was not valid, reinstatement was not the proper remedy, given the circumstances in the workplace. This was a significant departure from jurisprudence under the previous Act, which had established that reinstatement was the only remedy for dismissal without cause. In **Lâm v. Attorney General of Canada**, 2009 FC 913, the FC confirmed that the *PSLRA* gave the adjudicator the authority to order an alternative remedy to reinstatement. However, in this case, an alternative remedy had not been discussed at the hearing, and the parties should have been given an opportunity to be heard on its appropriateness. The case was remitted to the same adjudicator.

In **Attorney General of Canada v. Basra**, 2008 FC 606, the FC allowed the judicial review of **Basra v. Deputy Head (Correctional Service of Canada)**, 2007 PSLRB 70, in which the adjudicator had reinstated a grievor who had been indefinitely suspended pending an investigation into the grievor's off-duty conduct. The adjudicator ruled that, after a month, the administrative suspension had become punitive and disciplinary and that it had never been justified by the employer. The FC ruled that the adjudicator had not applied the proper test in deciding whether the employer's action was disciplinary, since he had not considered the intent of the employer when imposing the suspension. Moreover, the adjudicator had disregarded evidence to reach the conclusion that the grievance should be allowed. The grievor appealed. In **Basra v. Attorney General of Canada**, 2010 FCA 24, the FCA somewhat modulated the ruling of the lower court. According to the FCA, the adjudicator had rightly decided that the measure was disciplinary. However, the proper analysis was first to determine whether the discipline was justified and then to determine if the sanction was proportionate. The FCA has left it to the adjudicator to decide whether additional evidence may be received. This case will continue.

### Related Proceedings Before the Federal Court — Human Rights

Given the new jurisdiction under the *PSLRA* for adjudicators to interpret and apply the *CHRA*, it is not surprising to find parallel proceedings before the CHRT of matters that the Board has already dealt with. By giving jurisdiction to adjudicators under the *PSLRA*, the legislator

meant to streamline the process, as seen in **English-Baker v. Attorney General of Canada**, 2009 FC 1253, where the FC reviewed a decision of the CHRC to dismiss a complaint without investigation. The CHRC reasoned that the matter had already been thoroughly dealt with by the adjudicator in **English-Baker v. Treasury Board (Department of Citizenship and Immigration)**, 2008 PSLRB 24. The FC agreed.





par les parties et elle n'avait pas examiné l'entente à la lumière des considérations de protection des renseignements personnels. Par conséquent, la CAF a renvoyé l'ordonnance sur consentement à la Commission pour qu'elle soit examinée eu égard aux considérations de protection des renseignements personnels; le commissaire à la protection de la vie privée devait avoir qualité d'intervenant à part entière pour représenter les intérêts de Mme Bernard et d'autres personnes dans la même situation, c.-à-d. les employés qui ne veulent pas communiquer leurs renseignements personnels à l'agent négociateur. La décision contestée n'était pas unique en son genre. D'autres ententes ayant un effet similaire ont été conclues entre d'autres agents négociateurs et des employeurs. En conséquence, la décision rendue dans **Bernard** aura des ramifications considérables.

Dans **Lâm c. Administrateur général (Agence de la santé publique du Canada)**, 2008 CRTFP 61, l'arbitre de grief a conclu que, bien que le congédiement du fonctionnaire s'estimant lésé n'ait pas été valide, sa réintégration n'était pas la mesure de réparation qu'il convenait de prononcer, étant donné les circonstances dans le milieu de travail. Il s'agissait d'une dérogation importante à la jurisprudence sous le régime de l'ancienne *Loi*, qui avait établi que la réintégration était l'unique mesure de réparation pouvant être accordée pour un renvoi non motivé. Dans **Lâm c. Procureur général du Canada**, 2009 CF 913, la CAF a confirmé que la *LRTFP* conférait à l'arbitre de grief le pouvoir d'ordonner une mesure de réparation autre que la réintégration. Cependant, dans ce cas, aucune autre mesure de réparation n'avait été soulevée à l'audience, et il aurait fallu donner le droit aux parties d'être entendues sur sa pertinence. Le cas a été renvoyé au même arbitre de grief.

Dans **Procureur général du Canada c. Basra**, 2008 CF 606, la CAF a permis le contrôle judiciaire de la décision rendue dans **Basra c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)**, 2007 CRTFP 70, dans laquelle l'arbitre de grief avait rétabli dans ses fonctions un fonctionnaire s'estimant lésé qui avait été suspendu indéfiniment en attendant l'issue d'une enquête sur sa conduite en dehors des heures de travail. L'arbitre de grief a déterminé qu'après un mois, la suspension administrative était devenue punitive et disciplinaire et qu'elle n'avait jamais été justifiée par l'employeur. La CAF a statué que l'arbitre de grief n'avait pas appliqué le bon critère aux fins de déterminer si la mesure prise par l'employeur était disciplinaire, puisqu'il n'avait pas pris en considération l'intention de ce dernier au moment où il avait imposé la suspension. En outre, l'arbitre de grief avait écarté un élément de preuve pour en arriver à la conclusion que le grief devait être accueilli. Le fonctionnaire s'estimant lésé a interjeté appel. Dans **Basra c. Procureur général du Canada**, 2010 CAF 24, la CAF a quelque peu modifié la décision rendue par le tribunal d'instance inférieure. D'après la CAF, l'arbitre de grief avait décidé à juste titre que la mesure en cause était de nature disciplinaire. Cependant, l'analyse consistait dans un premier temps à déterminer si la mesure disciplinaire était justifiée et, dans un deuxième temps, à déterminer si la sanction était proportionnée. La CAF a laissé à l'arbitre de grief le soin de déterminer si des éléments de preuve supplémentaires pouvaient être admis. L'affaire se poursuivra.

## Instances connexes devant la Cour fédérale — droits de la personne

Étant donné la nouvelle compétence confiée aux arbitres de griefs sous le régime de la *LRTFP* pour interpréter et appliquer la *LCDP*, il n'est pas étonnant que l'on retrouve, devant le TCDP, des instances parallèles traitant de questions sur lesquelles la Commission s'est déjà prononcée. En confiant la compétence aux arbitres de griefs sous le régime de la *LRTFP*, le législateur souhaitait simplifier le processus, comme on peut le constater dans **English-Baker c. Procureur général du Canada**, 2009 CF 1253, où la CAF a contrôlé une décision de la CDDP de rejeter une plainte sans effectuer d'enquête. La CDDP a expliqué que l'affaire avait déjà été traitée en profondeur par l'arbitre de grief dans **English-Baker c. Conseil du Trésor (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)**, 2008 CRTFP 24. La CAF a exprimé son accord.

frontalières du gouvernement du Canada. L'arbitre de gref a statué qu'en tant que dirigeant syndical, le fonctionnaire s'estimant lésé avait droit à plus de latitude dans ses commentaires concernant l'employeur.

Dans **Procureur général du Canada c. Tobin**, 2008 CF 740, la CF a renvoyé à l'arbitre de gref une décision (2007 CRTFP 26) dans laquelle il avait accueilli un gref contestant un licenciement pour une conduite en dehors des heures de travail. Dans **Tobin c. Procureur général du Canada**, 2009 CAF 254, la CAF a confirmé le renvoi à un autre arbitre de gref, compte tenu du *Code de déontologie* du Service correctionnel du Canada, qui n'avait pas été pris en considération par l'arbitre de gref au motif que les parties ne l'avaient pas invoqué.

### Autres décisions importantes

Bien qu'elles n'aient pas été signalées comme étant importantes dans le rapport de l'an dernier, ces décisions rendues par la CF ou par la CAF auront certainement une incidence sur la manière dont la Commission traitera des affaires similaires à l'avenir.

### L'affaire **Bernard c. Procureur général du Canada**,

2010 CAF 40, est en fait une demande de contrôle judiciaire dont la demanderesse, Mme Bernard, n'était pas une partie à l'instance originale. Cependant, en tant que personne directement concernée, elle avait le droit de demander un contrôle judiciaire.

### Dans **Institut professionnel de la fonction publique du**

**Canada c. Agence du revenu du Canada**, 2008 CRTFP 58, la Commission a prononcé une ordonnance sur consentement aux termes de laquelle l'employeur devait fournir à l'agent négociateur des renseignements personnels. Ces renseignements étaient destinés à l'agent négociateur de communiquer avec eux en cas de vote de grève. Dans une décision antérieure, la Commission avait souligné qu'il fallait tenir compte des considérations de protection des renseignements personnels et, dans l'ordonnance sur consentement qu'elle a rendue, elle avait

annoncé plusieurs garanties pour assurer la protection des renseignements personnels. Malgré cela, la CAF a conclu dans **Bernard** que la Commission avait commis une erreur en choisissant de ne pas exercer sa compétence, car elle avait accepté sans aucune modification l'entente proposée

décider que la mesure prise était motivée s'il conclut qu'il était raisonnable que l'administrateur général estime le rendement insuffisant, l'arbitre de gref n'a pas le pouvoir discrétionnaire de modifier la mesure prise par l'employeur.

### Cours fédérales

Les décisions de la Commission et des arbitres de griefs peuvent faire l'objet d'un contrôle judiciaire par les Cours fédérales (c.-à-d. que la CF peut contrôler les décisions des arbitres de griefs, et la Cour d'appel fédérale [CAF] peut contrôler les décisions de la Commission). Évidemment, les décisions judiciaires ont un impact marqué sur notre travail. Les décisions qui suivent sont particulièrement importantes.

### Suivi du rapport de l'an dernier

La Commission a indiqué, à l'égard de quelques-unes des décisions qu'elle a signalées dans son rapport de 2008-2009, qu'il y avait eu demande de contrôle judiciaire.

### Dans la première affaire **Amos c. Administrateur**

**général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)**, 2008 CRTFP 74, l'arbitre de gref a déterminé que la *LRFP* lui conférait compétence pour déterminer si une entente de règlement avait été signée en

bonne et due forme. Dans **Procureur général du Canada c. Amos**, 2009 CF 1181, la CF a statué que les parties qui signent un protocole d'entente indiquent qu'elles ont abandonné la procédure de règlement des griefs et que, par conséquent, celle-ci ne peut être réactivée. La fin du litige met fin également à la compétence de l'arbitre de gref. L'appel de la

décision a été déposé à la CAF.

### Dans **Pepper c. Administrateur général (ministère de la**

**Défense nationale)**, 2008 CRTFP 71, l'arbitre de gref a rendu une décision sous le régime de la *LCDP* — une première sous le régime de la *LRFP*, qui confère maintenant ce pouvoir aux arbitres de griefs. L'employeur a demandé le contrôle judiciaire mais, dans **Procureur général du Canada c. Pepper**, 2010 CF 226, la CF a maintenu la décision.

La CF (**Procureur général du Canada c. King**, 2009 CF 922) a aussi maintenu la décision rendue par l'arbitre de gref dans **King c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)**, 2008 CRTFP 64. Dans ce cas, un dirigeant syndical avait été suspendu pour avoir adressé à un fonctionnaire américain une lettre qui était cruciale pour les politiques

au procureur général pour obtenir le contrôle de cette décision par un juge de la Cour fédérale. L'arbitre de gref a déclaré dans sa décision que, bien qu'elle ait eu le pouvoir de forcer la divulgation sur le fondement du critère de la pertinence, la *Loi sur la preuve au Canada* la privait du pouvoir de déterminer si un document contenait des renseignements sensibles ou potentiellement préjudiciables. Cette détermination ne pouvait être faite que par un juge de la Cour fédérale en conformité avec cette loi.

#### **L'employeur a allégué dans Zhang c. Conseil du Trésor (Bureau du Conseil privé), 2010 CRRFP 46, un autre motif de refuser la communication, cette fois le privilège des relations de travail. L'employeur a fait valoir que toutes les communications faites dans le contexte d'un litige sont privilégiées. Dans ce cas, la fonctionnaire s'estimant lésée a demandé la production des échanges de correspondance entre des agents de relations de travail et la direction. L'employeur s'est opposé au motif que ces échanges portaient sur la question en litige dans le gref. L'employeur a souligné l'importance pour la direction de tenir des discussions exhaustives et franches avec les agents des relations de travail dans le contexte des conflits de travail, et a fait une analogie entre le privilège des relations de travail et le privilège du secret professionnel de l'avocat.**

La demande de divulgation a été présentée dans le contexte d'un gref découlant d'une décision antérieure dans laquelle on avait ordonné à l'employeur de mener une recherche diligente pour trouver un autre emploi à la fonctionnaire s'estimant lésée. La recherche s'étant révélée infructueuse, la fonctionnaire s'estimant lésée a de nouveau été licenciée. Le gref portait sur l'insuffisance de la recherche. La fonctionnaire s'estimant lésée a fait valoir que les échanges étaient pertinents quant au gref. L'arbitre de gref a d'abord déterminé que les documents demandés étaient pertinents, puis elle a appliqué le critère de **Wigmore** pour déterminer s'ils étaient privilégiés, après avoir décidé qu'il n'existait pas de privilège de principe en matière de relations de travail identique au privilège du secret professionnel de l'avocat. Il s'agissait plutôt de déterminer si, dans ce cas, les documents devaient demeurer confidentiels. Les quatre conditions suivantes s'appliquent pour conclure qu'un document est protégé sur le fondement du critère de **Wigmore** :

1) les communications doivent avoir été transmises avec l'assurance qu'elles ne seraient pas divulguées; 2) le caractère

confidentiel doit être un élément essentiel aux rapports dans le cadre desquels les communications sont transmises; 3) ces rapports sont de la nature de ceux qui, selon l'opinion de la collectivité, sont importants; 4) le préjudice que subiraient les rapports doit être plus considérable que l'avantage qui en serait tiré.

L'arbitre de gref était disposée à convenir que les trois premiers critères favorisaient l'employeur. Cependant, la décision portait sur le quatrième facteur et, plus spécifiquement, comme l'arbitre de gref l'avait déclaré, « [il] ne faut pas oublier que la question en litige en l'espèce est celle de savoir si les parties se sont conformées à l'ordonnance qu'un arbitre de gref a rendue en vertu de la *Loi* ». La communication était nécessaire au nom de la bonne administration de la justice. L'arbitre de gref a ordonné la communication des documents, en assortissant cependant son ordonnance de certaines garanties afin de protéger leur caractère confidentiel au-delà de leur communication à la fonctionnaire s'estimant lésée et à son agent négociateur.

#### **Dépôt d'ordonnances à la Cour fédérale**

La *LRTFP* contient aujourd'hui une disposition, que l'on trouve dans des lois touchant d'autres tribunaux administratifs, qui prévoit le dépôt d'une ordonnance de la Commission à la Cour fédérale (CF), de manière qu'elle soit assimilée à une ordonnance de cette Cour. L'objet de l'article 52 est de faciliter l'exécution de l'ordonnance, puisqu'en cas de non-respect de celle-ci, la Cour peut connaître d'une instance en outrage. Cette année, pour la première fois, des parties ont demandé qu'une ordonnance de la Commission soit déposée à la CF. Dans **Bremsak c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada**, 2009 CRRFP 159, et **Veillette c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada**, 2009 CRRFP 174, la Commission a conclu qu'il y avait une preuve qu'on ne se conformerait pas à l'ordonnance et que le dépôt à la CF servirait un objectif utile.

#### **Article 230**

Pour la première fois, dans **Raymond c. Conseil du Trésor**, 2010 CRRFP 23, un arbitre de gref a interprété l'article 230 (une nouvelle disposition de la *LRTFP*), qui limite la portée du pouvoir de l'arbitre de gref. Dans le cas d'une rétrogradation (comme dans ce cas) ou d'un licenciement pour rendement insuffisant, l'arbitre de gref a conclu que l'intention du Parlement était claire : puisque l'arbitre de gref doit

## Divulgarion

La question de la divulgation relève de la procédure et se révèle parfois litigieuse dans le cadre d'une audience. Les cas suivants témoignent des difficultés auxquelles les arbitres de gref et les commissaires doivent faire face lorsqu'ils tranchent des questions de divulgation dans l'exercice des pouvoirs qui leur sont conférés par la *LRFP*.

### Dans Tipple c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)

2009 CRTFP 110, l'arbitre de gref a rendu une décision interlocutoire sur l'accès des médias. Dans le contexte d'un dossier de licenciement fort publicisé, la SRC a demandé l'accès aux pièces mises en preuve après que la preuve soit close. Elle a fait valoir qu'elle jouissait d'un droit présomptif d'accès aux pièces et ajoutée que cet accès était régulièrement permis par les tribunaux judiciaires. L'employeur a déclaré que l'arbitre de gref avait le pouvoir discrétionnaire d'attendre jusqu'à ce que la décision finale soit rendue avant d'accorder accès aux pièces, mais il n'a fourni aucune preuve ni aucun argument en vue de contredire le principe de transparence de la justice. L'arbitre de gref a déterminé, conformément aux principes de *Dagenais-Mentuck* énoncés par la Cour suprême du Canada (SC), qu'il n'y avait aucune raison de ne pas appliquer le principe de transparence de la justice dans ce cas. Il a ordonné que la SRC ait accès aux pièces, à l'exception des quelques pièces qui avaient été scellées au motif qu'elles contenaient des renseignements personnels délicats (états financiers et déclarations de revenus).

### Dans Quadri c. Agence du revenu du Canada et Hillier,

2009 CRTFP 104, la question était celle de savoir si le commissaire était habilité à déterminer si le privilège du secret professionnel de l'avocat s'appliquait à un document dont la communication avait été refusée au plaignant. L'employeur a fait valoir que, dans une décision récente, *Canada (Commissaire à la protection de la vie privée) c. Blood Tribe Department of Health*, 2008 CSC 44, la CSC avait réglé la question et interdit aux tribunaux administratifs de déterminer si un document était assujéti au privilège du secret professionnel de l'avocat. Dans cette décision, la CSC a déterminé que le commissaire à la protection de la vie privée ne pouvait ordonner la production d'un document afin de déterminer s'il était protégé par le secret invoqué. Son raisonnement paraît se rapporter au rôle du commissaire, qui est susceptible de se retrouver dans une relation de conflit et qui, par conséquent, ne devrait pas avoir accès aux documents pouvant être protégés qui, en bout de ligne,

pourraient être utilisés à l'encontre d'une partie. Lorsqu'elle s'est prononcée dans *Quadri*, la Commission a insisté sur la nature quasi judiciaire de son rôle lorsqu'elle tranche des plaintes. Puisque ce rôle ne peut jamais être contradictoire et qu'elle est habilitée par la loi à se prononcer sur les questions de fait et de droit, la Commission a déterminé qu'elle pouvait trancher des questions se rapportant au privilège du secret professionnel de l'avocat qui s'applique à l'égard de documents. Dans ce cas, la Commission a simplement ordonné à l'employeur de produire les documents. D'un avocat, qui pourrait se révéler suffisant pour protéger le privilège sans même que la Commission ne voit le document. L'employeur a tout de même demandé le contrôle judiciaire, ainsi qu'un sursis à l'ordonnance. Le sursis lui a été accordé. La demande de contrôle judiciaire est en instance.

### Dans Hopwood-Jones c. Administrateur général (ministère des Transports), 2010 CRTFP 45, la question était celle de savoir si l'arbitre de gref avait le pouvoir d'ordonner la divulgation d'un document qui, d'après l'employeur, était visé par l'article 38 de la *Loi sur la preuve au Canada*. Cet article concerne la divulgation de renseignements personnels ou potentiellement préjudiciables (se rapportant à la sécurité nationale) et met en place une procédure de divulgation dans le cadre de laquelle un juge de la Cour fédérale procède à l'examen des renseignements en cause avant que ceux-ci ne soient divulgués. Le document en question était un cartable contenant la liste des personnes interdites de vol et d'autres documents secrets se rapportant aux déplacements par voie aérienne et à la protection du Canada. La fonctionnaire s'estime lésée par le fait qu'un moment donné, elle avait quitté son poste avec ce document, ce qui avait créé une situation dangereuse de l'avis de l'employeur.

La fonctionnaire s'estime lésée à fait valoir qu'elle devait obtenir copie du document pour que l'agent ne puisse déterminer si le document paraissait secret à sa lecture et s'il contenait des directives sur la manière dont les renseignements qu'il contenait devaient être envoyés. L'employeur a fait valoir que le contenu du document n'était pas pertinent quant au bien-fondé du gref, puisque le licenciement reposait sur le fait que la fonctionnaire s'estime lésée avait laissé son poste; le document avait seulement aggravé l'incordure. L'employeur a convenu de divulguer une partie du contenu du document, mais il a déclaré que, si l'arbitre de gref ordonnait la divulgation du document entier, il s'adresserait

Le COG est doté d'une organisation dont le mandat est d'assurer une protection contre les attaques cybernétiques — le Centre canadien de réponse aux incidents cybernétiques (CCRIC). La Commission a déclaré qu'il était logique de diviser

Les services essentiels fournis par les employés du groupe CS relevant de Sécurité publique Canada étaient visés dans **Conseil du Trésor c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada**, 2010 CRTFP 15. Les parties se sont entendues sur le principe suivant lequel la capacité du Centre des opérations du gouvernement (COG) d'élaborer des plans en cas d'urgence devait être maintenue en tout temps pour assurer la sécurité du public. Les parties ne pouvaient s'entendre sur la définition des services nécessaires à cette fin. La Commission a conclu qu'aucune des positions ne permettait de définir les services essentiels. L'agent négociateur a adopté une opinion trop étroite, liant encore une fois les services essentiels à un équipement, ce qui créait des problèmes logistiques notamment. Par ailleurs, l'opinion de l'employeur était trop vague. Il fallait être précis, a déclaré la Commission, pour atteindre l'équilibre juste entre le maintien du droit de grève et la sécurité du public.

L'affaire **Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor**, 2009 CRTFP 155, concernait aussi les services frontaliers, mais cette fois le groupe professionnel était celui des agents des services frontaliers (ASF). Les ASF offrent des services de première ligne à la frontière — ils procèdent à l'examen des voyageurs et des marchandises entrant au Canada et déterminent s'ils posent un risque pour la sécurité du pays. Dans la mesure où leurs fonctions consistent à prévenir l'entrée de personnes ou de marchandises qui ne devraient pas être admises, leurs services sont essentiels, et les parties s'entendent sur ce point. L'agent négociateur s'est opposé à la désignation d'autres composantes de leurs fonctions comme étant essentielles, comme les fonctions consistant à percevoir des taxes sur les douanes, à dresser des rapports non liés à la sécurité frontalière, et à offrir des ateliers de formation aux clients et aux intervenants. La Commission a déterminé qu'aucune preuve ne démontrait que ces fonctions constituaient des services essentiels. Elle a conclu cependant que, contrairement à ce que l'agent négociateur avait fait valoir, les fonctions consistant à entretenir des relations efficaces avec les clients, les intervenants et les organismes d'application de la loi et à analyser des données et à rédiger des rapports pour protéger l'intégrité et la sécurité des frontières constituaient des services essentiels.

Les services essentiels en fonction des deux secteurs d'activités. Les CS fournissaient des services essentiels lorsqu'ils assuraient l'entretien des ordinateurs au sein du COG, tandis que leurs services étaient requis comme utilisateurs au sein du CCRIC. La Commission a défini les services essentiels au sein du COG et déclaré qu'elle cherchait à restreindre les services de soutien essentiels à ceux qui avaient un lien clair et direct avec les fonctions de gestion d'urgence désignées. Pour le CCRIC, les services essentiels consistaient à évaluer les menaces cybernétiques et à y répondre.

### Salaires égaux pour un travail d'égale valeur

Les dispositions transitoires de la *Loi d'exécution du budget de 2009 (LEB)* prévoyaient qu'avant l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, la Commission aurait le mandat de trancher des cas soumis à l'heure actuelle à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). En conséquence, sept dossiers ont été transférés à la Commission. Les deux premières décisions rendues sous le régime des dispositions transitoires portaient sur la question de compétence. Dans **Hall et al. c. Conseil du Trésor**, 2010 CRTFP 19, et **Melançon et al. c. Conseil du Trésor et al.**, 2010 CRTFP 20, l'employeur a soulevé une objection relativement à la compétence de la Commission.

Dans **Hall et al.**, la question était de savoir si la classification pouvait viser l'instauration et la pratique de la disparité salariale. La Commission n'a pas compétence à l'égard de la question de la classification. Toutefois, dans ce contexte, elle a statué que le transfert du Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) à la Commission de l'examen de toutes les questions d'équité salariale dans le secteur public signifie nécessairement que le TCDP n'a plus compétence à l'égard de tous les aspects relatifs à l'équité salariale; il ne peut y avoir de doublement du processus. L'interdiction qui s'applique à l'égard de la Commission en vertu de la *LRTFP* (de ne pas se prononcer sur des questions de classification) n'existe pas sous le régime de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) et de la *LEB*.

Dans **Melançon et al.**, certains détails étaient différents, mais essentiellement, l'objection (absence de compétence sur la classification) et la décision (le nouveau régime confère à la Commission compétence à l'égard de l'ensemble de la plainte d'équité salariale) étaient identiques.

L'employeur a présenté une demande de contrôle judiciaire des deux décisions.

## DÉCISIONS IMPORTANTES RENDUES PAR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

### Ententes sur les services essentiels

La *LRTFP* a créé le concept des ententes sur les services

essentiels. Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada*

**c. Agence Parcs Canada**, 2008 CRTFP 97, la Commission a

expliqué comment les nouvelles dispositions ont changé la

manière dont certains postes sont déclarés essentiels dans

l'éventualité d'une grève. Sous le régime de l'ancienne *Loi*,

'employeur « désignait » certains postes comme étant

essentiels à la sécurité du public. Si l'agent négociateur

était en désaccord et que les parties ne pouvaient régler

la question, la Commission avait le pouvoir de rendre une

décision officielle et de déterminer quels postes devaient

être « désignés ». Aux termes de la *LRTFP*, les parties doivent

conclure une entente sur les services essentiels avant que

les employés ne puissent exercer leur droit de grève. En cas

d'impasse, la Commission doit se prononcer sur tout différend

déoulant du processus de négociation.

Les premières décisions rendues en matière d'ententes sur

les services essentiels ont établi les paramètres quant à la

manière dont la Commission abordera de telles ententes.

Dans plusieurs décisions rendues cette année, la Commission

a été appelée à déterminer si certaines fonctions constituaient

des services essentiels tout en gardant à l'esprit le passage

suitant de la définition de « service essentiel » énoncée à

l'article 4 de la *LRTFP* : « [...] nécessaires à la sécurité de tout

ou partie du public ».

Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c.*

**Conseil du Trésor (Groupe Services des programmes et de**

**'administration)**, 2009 CRTFP 55, la Commission a déterminé

que les fonctions des agents de services aux citoyens (ASC)

appelées à aider les demandeurs à obtenir des prestations

d'assurance-emploi (a-e.) ou de sécurité de la vieillesse (SV)

constituaient un service essentiel. Bien que Service Canada

offre aux demandeurs un accès en ligne, les ASC offrent un

service essentiel au motif que les demandeurs n'ont pas

nécessairement accès à un ordinateur ou ne savent pas

comment l'utiliser, et que certaines questions peuvent être

régées plus facilement en personne. Les ASC aident les clients

à surmonter divers obstacles en vue d'obtenir des prestations,

que ce soit des questions liées à la langue, à l'alphabétisation

ou à la numératie, d'invalidité physique ou de difficultés

ASC dépend fortement des prestations d'aide sociale.

puisque la catégorie de clients qui obtiennent des services des

du revenu pourrait être fondamentalement à la « sécurité du public

La décision était importante, car elle déterminait que la sécurité

de demandeurs qui reçoivent l'aide d'ASC n'auraient pas

eu autrement accès aux prestations auxquelles ils ont droit.

de développement, etc. La Commission a entendu des

témoignages suivant lesquels une proportion fort élevée

de demandeurs qui reçoivent l'aide d'ASC n'auraient pas

eu autrement accès aux prestations auxquelles ils ont droit.

La décision était importante, car elle déterminait que la sécurité

de demandeurs qui reçoivent l'aide d'ASC n'auraient pas

eu autrement accès aux prestations auxquelles ils ont droit.

La décision était importante, car elle déterminait que la sécurité

de demandeurs qui reçoivent l'aide d'ASC n'auraient pas

eu autrement accès aux prestations auxquelles ils ont droit.

Dans **Conseil du Trésor c. Institut professionnel de**

**la fonction publique du Canada**, 2009 CRTFP 128,

le personnel en question faisant partie du groupe C5

travaillait pour l'Agence des services frontaliers du Canada,

et certains services ont été déclarés essentiels. Le litige

portait principalement sur la question de savoir si les

services essentiels devaient être définis par rapport aux

systèmes informatiques (l'opinion de l'agent négociateur)

ou par rapport aux activités de programme (l'opinion de

l'employeur). La Commission a déterminé que le fait de

lier les services essentiels à une pièce d'équipement était

trop restrictif, mais que les activités n'étaient pas toutes

nécessaires à la sécurité du public. Les services essentiels

dans cette affaire consistaient à protéger les Canadiens

et les Canadiennes contre l'entrée au pays de personnes

ou de marchandises créant un risque pour la sécurité. En

conséquence, la Commission a déterminé que les services

essentiels dans ce cas consistaient à la fourniture de systèmes

informatiques et à la prestation de services informatiques

liés à la gestion de l'accès des gens et des marchandises

qui entrent au Canada ou qui en sortent, pour protéger

la sécurité du public. L'agent négociateur a déposé une

demande de contrôle judiciaire.

# Cas devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique 2009-2010

(suite)

Nombre de cas reportés d'exercices précédents	Nombre de nouveaux cas reçus	Nombre total de cas	Nombre de cas fermés (y compris les cas réglés, retirés et tranchés)	28 règles ou retirés	220 tranchés <sup>1</sup>	Total : 248	28 règles ou retirés	220 tranchés <sup>1</sup>	Total : 248	28 règles ou retirés	220 tranchés <sup>1</sup>	Total : 248	28 règles ou retirés	220 tranchés <sup>1</sup>	Total : 248	28 règles ou retirés	220 tranchés <sup>1</sup>	Total : 248	
				des postes de direction ou de confiance	196	355	551	28 règles ou retirés	220 tranchés <sup>1</sup>	Total : 248	28 règles ou retirés	220 tranchés <sup>1</sup>	Total : 248	28 règles ou retirés	220 tranchés <sup>1</sup>	Total : 248	28 règles ou retirés	220 tranchés <sup>1</sup>	Total : 248
				Désignations de postes liés à des services essentiels	5	4	9	0 retiré	2 tranchés	Total : 2	0 retiré	2 tranchés	Total : 2	0 retiré	2 tranchés	Total : 2	0 retiré	2 tranchés	Total : 2
				Demandes de réexamen de décisions de la Commission	1	12	13	3 retirés	7 tranchés	Total : 10	3 retirés	7 tranchés	Total : 10	3 retirés	7 tranchés	Total : 10	3 retirés	7 tranchés	Total : 10
				Demandes de prorogation de délai	26	20	46	11 règles ou retirés	9 tranchés	Total : 20	11 règles ou retirés	9 tranchés	Total : 20	11 règles ou retirés	9 tranchés	Total : 20	11 règles ou retirés	9 tranchés	Total : 20
Nombre total de demandes	233	399	632	285	347	238	241	238	241	238	241	238	241	238	241	238	241	238	241
TOTAL	2 884	1 333	4 217	1 244	2 973	390	598	390	598	390	598	390	598	390	598	390	598	390	598

<sup>1</sup> Dans tous les cas, les déterminations ont été obtenues par ordonnance de la CRTFP, sur consentement.

# Cas devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique 2009-2010

Nombre de cas reportés d'exercices précédents	Nombre de nouveaux cas reçus	Nombre total de cas	Nombre de cas fermés (y compris les cas réglés, retirés et tranchés)			Nombre de cas reportés à 2010-2011	Décisions ou ordonnances	Nombre de cas visés par une décision ou une ordonnance
			réglés	retirés	tranchés			
2 431	864	3 295	322	200	321	2 452	117	321
Nombre total de griefs	2 431	864	843			2 452	117	321
Plaintes de pratiques de travail	200	57	0	75	36	146	35	36
Plaintes selon le Code canadien du travail	20	13	33	0	5	28	0	0
Nombre total de plaintes	220	70	116			174	35	36
Demandes de dépôt d'une copie certifiée d'une ordonnance à la Cour fédérale	0	5	5	2 retirés 2 tranchés Total : 4			2	2
Accréditations	0	0	0	0			0	0
Annulations d'accréditation	0	0	0	0			0	0
Déterminations des droits du successeur	0	0	0	0			0	0
Appartenance à une unité de négociation	5	3	8	0 retiré 1 tranché Total : 1			1	1

**Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur 1<sup>er</sup> avril 2009 au 31 mars 2010\***

Agent négociateur accrédité	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	28	1 53 556
Association canadienne des agents financiers	1	3 691
Association canadienne des employés professionnels	2	12 525
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	84
Association des employés du Conseil de recherches	6	2 351
Association des juristes du ministère de la Justice	1	2 600
Association des pilotes fédéraux du Canada	2	420
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	219
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 200
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))	1	940
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1	831
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 102
Guilde de la marine marchande du Canada	1	983
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	20	54 100
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	236
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588	1	27
Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN – Union of Canadian Correctional Officers	1	6 000
Syndicat général du cinéma et de la télévision, SCFP, section locale 9854	2	124
Syndicat international des communications graphiques	1	38
TCA – CANADA	1	7
TCA - CANADA, section locale 2182	1	350
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce	12	1 362
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>242 746**</b>

\* Les données figurant dans le Tableau 2 ont été fournies par les agents négociateurs.

\*\* Le total du Tableau 2 ne correspond pas aux 252 092 fonctionnaires indiqués dans le Tableau 1 (pour le Conseil du Trésor et les employeurs distincts) parce que 9 346 des fonctionnaires qui sont indiqués dans le Tableau 1 n'étaient pas représentés par un agent négociateur ou présentes dans leurs calculs.

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur  
1<sup>er</sup> avril 2009 au 31 mars 2010\***

**Autres employeurs (suite)**

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu	PÉTROLE ET GAZ DES INDIENS DU CANADA		
			Aucun agent négociateur	0	83
Total	0	83			
SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ					
Alliance de la Fonction publique du Canada			1	218	
Total	1	218			
TABLE RONDE NATIONALE SUR L'ENVIRONNEMENT ET L'ÉCONOMIE					
Aucun agent négociateur			0	33	
Total	0	33			
Total pour les autres employeurs			58	65 575	
Total pour le Conseil du Trésor			30	186 517	
Total pour tous les employeurs			88	252 092	

\* Les données figurant dans le Tableau 1 ont été fournies par les employeurs.

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur  
1<sup>er</sup> avril 2009 au 31 mars 2010\***

Autres employeurs (suite)

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES NATURELLES ET EN GÉNIE DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	219
Total	0	219
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA		
Association des employés du Conseil de recherches	6	2 362
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	4	1 915
Total	10	4 277
INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	26
Total	1	26
OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	308
Total	1	308
OFFICE NATIONAL DU FILM DU CANADA		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	2	163
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	123
Syndicat général du cinéma et de la télévision, SCFP, section locale 9854	2	124
Total	6	410
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	2 063
Total	2	2 063
PERSONNEL DES FONDs NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	10	846
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce	12	899
Total	22	1 745

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 1<sup>er</sup> avril 2009 au 31 mars 2010\***

Autres employeurs (suite)

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	483
Total	2	483
CENTRE D'ANALYSE DES OPÉRATIONS ET DÉCLARATIONS FINANCIÈRES DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	307
Total	0	307
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	1 467
Total	1	1 467
COMITÉ DE SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS DE RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ		
Aucun agent négociateur	0	0
Total	0	0
COMMISSION CANADIENNE DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	510
Total	1	510
COMMISSION CANADIENNE DES AFFAIRES POLAIRES		
Aucun agent négociateur	0	4
Total	0	4
COMMISSION DE LA CAPITALÉ NATIONALE		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	410
Total	1	410
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	200
Total	1	200

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur**  
1<sup>er</sup> avril 2009 au 31 mars 2010\*

**Autres employeurs**

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
<b>ADMINISTRATION DU PIPELINE DU NORD</b>		
Aucun agent négociateur	0	0
Total	0	0
<b>AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	4 469
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	3	1 829
Total	4	6 298
<b>AGENCE DE LA CONSOMMATION EN MATIÈRE FINANCIÈRE DU CANADA</b>		
Aucun agent négociateur	0	50
Total	0	50
<b>AGENCE DU REVENU DU CANADA</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	28 259
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	12 030
Total	2	40 289
<b>AGENCE PARCS CANADA</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	5 591
Total	1	5 591
<b>BUREAU DE L'ENQUÊTEUR CORRECTIONNEL</b>		
Aucun agent négociateur	0	29
Total	0	29
<b>BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	22
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	533
Total	2	555

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur**  
1<sup>er</sup> avril 2009 au 31 mars 2010<sup>a</sup>

Lorsque l'employeur est le Conseil du Trésor du Canada

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	5	1 16 658
Association canadienne des agents financiers	1	3 997
Association canadienne des employés professionnels	2	13 279
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	88
Association des juristes du ministère de la Justice	1	2 411
Association des pilotes fédéraux du Canada	2	422
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	219
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 324
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))	1	958
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1	836
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 143
Guilde de la marine marchande du Canada	1	1 080
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	7	37 119
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588	1	22
Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN – Union of Canadian Correctional Officers	1	6 558
Syndicat international des communications graphiques	1	38
TCA – CANADA	1	5
TCA – CANADA, section locale 2182	1	360
<b>Total pour le Conseil du Trésor du Canada</b>	<b>30</b>	<b>186 517</b>

Adresse postale de la CRTFP :

Commission des relations de travail dans la

fonction publique

C.P. 1525, succursale B

Ottawa (Ontario)

Canada

K1P 5V2

On peut aussi communiquer avec la CRTFP par

téléphone ou par télécopieur, en semaine, entre

8 h et 16 h (HNE).

Téléphone : 613-990-1800

Télécopieur : 613-990-1849

Sans frais : 866-931-3454

On peut aussi joindre la CRTFP par courrier  
électronique à mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca.

La Bibliothèque Jacob Finkelman, de la CRTFP, abrite

une collection de documents sur les relations de

travail. On peut les consulter dans le catalogue de

la bibliothèque, sur le site Web de la CRTFP, ou en

communiquant directement avec la bibliothèque.

Le personnel de la bibliothèque fournit des copies

de décisions de la Commission et répond volontiers

aux questions de référence. La bibliothèque est

ouverte, en semaine, entre 8 h et 16 h (HNE).

Adresse de la bibliothèque :

Immeuble C. D. Howe

240, rue Sparks

Tour Ouest, 6<sup>e</sup> étage

Ottawa (Ontario)

Téléphone : 613-990-1800

Sans frais : 866-931-3454

Courriel : library-bibliotheque@pslrb-crtfp.gc.ca

Le site Web de la CRTFP ([www.pslrb-crtfp.gc.ca](http://www.pslrb-crtfp.gc.ca)) renferme une multitude de ressources et renseignements utiles, dont les suivants :

- le résumé et le texte intégral de décisions de la Commission;
- des renseignements sur le mandat, la composition et les fonctions de la Commission;
- les dates des audiences;
- des renseignements sur l'état de négociations collectives;
- des rapports annuels et des publications;
- une foire aux questions, des fiches d'information, des notes de pratique, des guides et des vidéos;
- des textes de loi et de règlement ainsi que des formules et formulaires touchant les relations de travail;
- des bulletins d'information;
- des indications sur la façon de s'inscrire à la formation en médiation.

14

## Décisions importantes

Les décisions rendues par la Commission ou par ses commissaires à titre d'arbitres de griefs contribuent à établir une jurisprudence en relations de travail, plus particulièrement dans le contexte de la fonction publique fédérale, mais aussi au-delà. Ces décisions sont finales, lient les parties et ne sont sujettes à un contrôle judiciaire qu'en vertu de la *Loi sur les Cours fédérales*. En moyenne, plus de 85 % des décisions de la CRTFP et de ses arbitres de griefs faisant l'objet d'un contrôle judiciaire sont confirmées. Dans l'ensemble, 98 % de toutes les décisions rendues sont finales. Plusieurs décisions d'importance rendues à l'égard de griefs ou de plaintes sont résumées brièvement à l'annexe 3.

**Le public peut consulter les décisions de la Commission de différentes manières.**

Conformément aux principes du droit administratif, la Commission doit rendre ses décisions par écrit. Elle doit y résumer les éléments de preuve et les arguments des parties, et y articuler les motifs sur lesquels reposent ses conclusions. Le *Protocole concernant l'usage des renseignements personnels dans les jugements*, qui a été approuvé par la CRTFP et entériné par le Conseil des tribunaux administratifs et entériné par le Conseil des tribunaux administratifs canadiens, reflète l'engagement continu des commissaires à établir un équilibre entre le principe de transparence de la justice et le droit à la protection des renseignements personnels des particuliers, et ce, dans le respect des principes juridiques reconnus, ainsi qu'à ne reproduire dans leurs décisions que les renseignements personnels qui sont pertinents et nécessaires au règlement du différend. De même, les commissaires peuvent au besoin ordonner que soient scellés les documents qui leur ont été présentés en preuve et qui contiennent des renseignements médicaux, financiers ou de nature délicate au sujet de personnes. La CRTFP et d'autres tribunaux administratifs ont obtenu la qualité d'intervenants dans un dossier de la Cour fédérale dans le cadre duquel ces questions seront étudiées.

Le public peut consulter les décisions de la Commission de différentes manières, y compris auprès de la bibliothèque de la Commission. Par ailleurs, la plupart de ces décisions sont publiées par des éditeurs privés spécialisés. Certaines de ces décisions peuvent aussi être consultées sur Internet à partir de bases de données accessibles au public. Qui plus est, le texte intégral des décisions est affiché sur le site Web de la Commission depuis 2000. Pour établir un équilibre entre le principe de transparence de la justice et le droit à la vie privée des personnes qui se prévalent des droits prévus par la *LRFP*, la Commission a volontairement pris des mesures afin d'empêcher les moteurs de recherche d'avoir accès aux décisions qui sont affichées sur son site Web. La Commission a également modifié son site Web et ses lettres administratives annonçant l'ouverture d'un dossier pour aviser les personnes qui entament une procédure qu'elle publie le texte intégral de ses décisions sur son site Web.

## DÉFIS ET INNOVATIONS

### Gestion des cas

La CRTFP s'efforce constamment de maintenir à un niveau gérable le nombre de ses cas actifs et de réduire le temps nécessaire à leur règlement, notamment en procédant à une analyse préliminaire des nouveaux griefs et plaintes, en décelant les tendances qui se dessinent et en regroupant les cas qui ont des éléments communs.

Plusieurs facteurs d'importance influent sur la capacité de la CRTFP à fournir ses services avec autant de célérité qu'elle le souhaiterait, par exemple la disponibilité des parties pour se présenter à une audience, les demandes de report d'audience et les reprises d'audience.

*La CRTFP s'efforce constamment de maintenir à un niveau gérable le nombre de ses cas actifs et de réduire le temps nécessaire à leur règlement.*

En 2009-2010, de nombreux clients de la CRTFP ne possédaient pas les outils nécessaires pour participer aux nouveaux projets de gestion de cas, comme celui des audiences accélérées, qu'elle a mené en tant que projet pilote en 2008. En conséquence, l'organisation a étudié d'autres moyens d'accroître son efficacité, notamment en examinant un nombre élevé de dossiers de devoir de représentation équitable, et elle a été en mesure de rendre des décisions sur le fondement de renseignements au dossier ou par la voie d'arguments écrits supplémentaires.

La CRTFP étudie également un projet similaire sur les griefs qui découlent d'une interruption d'une période de stage, que l'on appelle également renvoi en cours de stage. Au rang des autres défis qu'il faut constamment relever lorsque l'on fournit des services d'arbitrage, mentionnons les plaintes fondées sur les droits de la personne, les différends traitant des obligations de prendre des mesures d'adaptation, ou encore les fonctionnaires s'estimant lésés et plaignants qui se représentent eux-mêmes.

La CRTFP s'efforce de faire intervenir davantage les dispositions de la *LRFP* qui prévoient des conférences préparatoires à l'audience. Celles-ci se sont avérées efficaces pour clarifier les questions en litige ou en réduire le nombre et, dans certains cas, pour éliminer la nécessité d'une audience si

l'on estime que l'affaire peut se dérouler par voie d'arguments écrits. Les conférences préparatoires à l'audience continuent de représenter un défi pour les parties, en ce qu'elles doivent se rendre disponibles non seulement pour l'audience officielle, mais aussi pour la conférence.

La CRTFP offre aussi un service d'arbitrage accéléré aux employeurs et aux agents négociateurs. Ce processus permet l'instruction de certains griefs sans tenue d'audience en bonne et due forme. En arbitrage accéléré, les parties déposent normalement un exposé conjoint des faits, et aucun témoin ne comparait. Les parties consentent à ce que les décisions rendues en arbitrage accéléré ne créent pas de précédent et ne puissent faire l'objet d'un contrôle judiciaire. À l'audience, la décision est communiquée de vive voix aux parties, qui reçoivent ensuite par écrit, dans les cinq jours, une décision succincte. Les personnes qui se représentent elles-mêmes ne peuvent se prévaloir du service d'arbitrage accéléré.

L'une ou l'autre des parties peut présenter une demande d'arbitrage accéléré, mais pour avoir recours à cette procédure, les deux parties doivent d'abord avoir signé un protocole d'entente avec la CRTFP. En 2009-2010, quatre nouveaux cas soumis à la CRTFP ont sollicité le processus d'arbitrage accéléré. Trois audiences, mettant en cause 15 cas, ont été tenues dans l'année.

**Protection de la vie privée et transparence**

À titre de tribunal quasi judiciaire qui rend des décisions sur une vaste gamme de questions en matière de relations de travail dans la fonction publique fédérale, la Commission s'apparente beaucoup, dans son fonctionnement, à une cour de justice; elle est ainsi liée par le principe constitutionnel de transparence de la justice, elle tient ses audiences en public, sauf dans des circonstances exceptionnelles. Il s'ensuit que la plupart des renseignements qui lui sont soumis font partie d'un dossier public et sont généralement accessibles au public par souci de transparence, de reddition de comptes et d'équité.

analyse et diffuse des renseignements impartiaux, exacts et actuels sur les taux de rémunération, les salaires des employés, les conditions d'emploi et les avantages sociaux comparatifs dans le secteur public et dans le secteur privé.

La rémunération est une question clé pour les employeurs et les fonctionnaires à la table de négociation. Les conflits peuvent être réduits et les négociations peuvent se dérouler plus harmonieusement lorsque toutes les parties ont un accès égal à des données aussi exhaustives qu'exactes sur la rémunération que leur fournit une tierce partie neutre et fiable faisant autorité. Lorsque les parties entreprennent les négociations en convenant d'utiliser les données d'enquête en matière de rémunération de la CRTFP comme point de repère, elles peuvent consacrer leur temps et leurs efforts de manière plus productive à la négociation d'autres questions de fond.

## Étude pancanadienne de comparabilité de la rémunération

En 2009-2010, des travaux considérables ont été accomplis en vue du lancement de l'étude pancanadienne de comparabilité de la rémunération de la CRTFP. Au départ, cette étude devait être entreprise à l'automne de 2010, mais en raison de l'entrée en vigueur du projet de loi C-10 et, plus précisément, de la *Loi sur le contrôle des dépenses*, elle a été reportée de manière qu'elle coïncide avec la prochaine ronde de négociation collective, en 2011. Forts de l'expérience acquise au cours de leurs deux premières études sur la rémunération menées à terme en 2008 (soit l'*Étude de comparabilité de la rémunération dans le domaine des services techniques* et l'*Étude sur la rémunération globale des emplois dans le secteur de la santé au Canada*), les SARR ont entrepris la mise en œuvre d'un cadre de gestion de projet complet, ont doté plusieurs postes clés, tenu des discussions sur des méthodes de collaboration ou des ententes de partenariat avec les gouvernements provinciaux, et établi des ententes contractuelles en vue d'obtenir les services de spécialistes chevronnés de la classification, et ils travaillent à l'heure actuelle à la création d'outils et

de la technologie appropriée pour recueillir et gérer des données dans le cadre de l'étude. La CRTFP a continué de travailler étroitement avec Statistique Canada afin de tirer profit de son expertise dans la résolution de questions liées à la méthodologie et aux processus dans le cadre d'une étude de comparabilité sur la rémunération effectuée à l'échelle nationale.

## Consultations et ententes de collaboration

La *LRTFP* prévoit l'établissement d'un comité consultatif chargé d'offrir des conseils au président concernant les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération de la CRTFP. Le mandat des premiers membres du comité consultatif a couvert la période de janvier 2006 à novembre 2007. Bien qu'aucun nouveau membre n'ait été nommé depuis, les SARR ont tenté de maintenir les communications avec plusieurs intervenants sur les enjeux et les activités entourant l'étude à venir. Plus tôt cette année, ils ont lancé un vaste processus de consultation avec toutes les parties aux négociations sous le régime de la *LRTFP* sur la portée, la méthodologie et les processus de l'étude pancanadienne de comparabilité de la rémunération à venir. En l'absence d'un comité consultatif, le processus de consultation offre aux SARR une nouvelle occasion de promouvoir le maintien de relations patronales-syndicales efficaces par la voie de discussions animées et de coopération entre les parties, à l'écart des pressions de la table de négociation. Il permettra aussi d'établir les paramètres de l'étude pancanadienne, notamment le modèle de rémunération globale, la sélection de postes repères, le plan d'échantillonnage et d'autres processus connexes.

Au cours de la prochaine année, les activités des SARR viseront principalement à élaborer les outils et les systèmes requis aux fins de l'appariement des emplois, de la collecte des données ainsi que de l'analyse et de l'entrepassement des données et de la diffusion des résultats, tout en tenant compte des commentaires des intervenants formulés pendant le processus de consultation.

Les conflits peuvent être réduits et les négociations peuvent se dérouler plus harmonieusement lorsque toutes les parties ont un accès égal à des données aussi exhaustives qu'exactes sur la rémunération que leur fournit une tierce partie neutre et fiable faisant autorité.

Les médiateurs de la CRTFP ont aussi livré plusieurs exposés et dispensé des séances spéciales, à l'interne comme à l'extérieur de la fonction publique, dans le but de faire comprendre la médiation comme mode de règlement de différends.

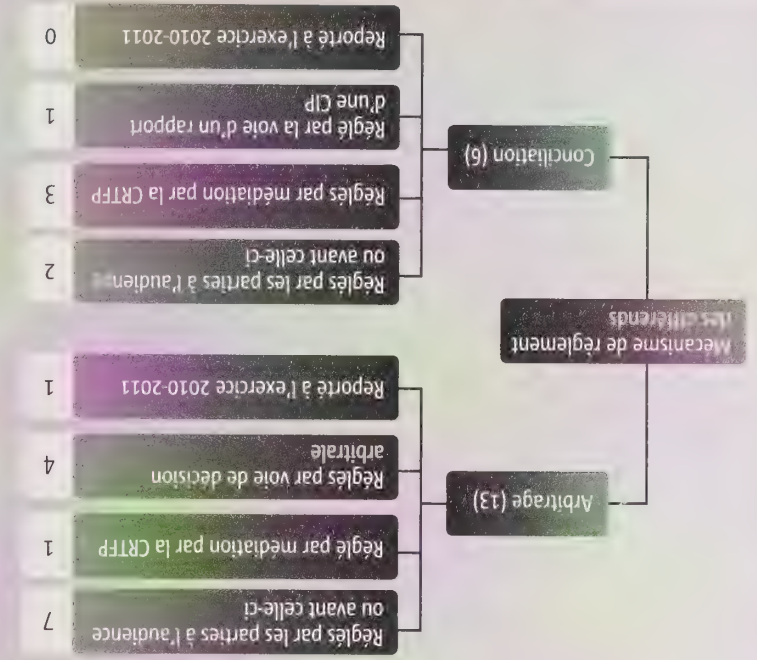
## Arbitrage exécutoire

L'arbitrage exécutoire offre une autre option de règlement des conflits en matière de négociation sous le régime de la LRTFP. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre dans la négociation de leurs conventions collectives, l'arbitrage exécutoire – s'il a été sélectionné par l'agent négociateur comme mode de règlement du litige – aboutit à une décision arbitrale qui lie légalement les deux parties et écarte la possibilité du déclenchement d'une grève légale. Les conseils d'arbitrage sont établis par le président de la CRTFP. En 2009-2010, 13 demandes d'arbitrage ont été soumises à la CRTFP, dont 7 avaient été reportées de l'année précédente. Parmi ces dossiers, un total de 4 décisions arbitrales ont été rendues; le reste des dossiers ont été réglés par les parties de manière indépendante ou avec l'aide d'un médiateur de la CRTFP.

**Tableau 1 : Règlement de différends en matière de négociations collectives**

Différends touchant les négociations soumis à la CRTFP en 2009-2010 (19)

Nombre de différends



## SERVICES D'ANALYSE ET DE RECHERCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Les Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR) de la CRTFP appuient les processus de négociation collective et de détermination de la rémunération dans la fonction publique fédérale. À cette fin, elle recueille, compile,

Les médiateurs de la CRTFP ont aussi livré plusieurs exposés et dispensé des séances spéciales, à l'interne comme à l'extérieur de la fonction publique, dans le but de faire comprendre la médiation comme mode de règlement de différends ainsi que de mieux faire connaître l'approche de médiation de la CRTFP.

L'auditoire visé comprend les personnes qui font de la résolution de conflit en milieu de travail comme les agents de relations de travail, les représentants syndicaux, les gestionnaires et les superviseurs ainsi que d'autres personnes œuvrant dans ce domaine, par exemple les agents du programme d'aide aux employés.

En 2009-2010, les membres des Services de règlement des conflits ont donné neuf cours de négociation raisonnée et de médiation. Les participants aux séances de formation étant une combinaison de représentants syndicaux, de gestionnaires et de spécialistes des ressources humaines, ils ont pu échanger leurs opinions sur un éventail d'aspects liés au règlement des conflits. Ces séances interactives de deux jours et demi ont permis à 170 participants environ venus de la fonction publique fédérale de se familiariser avec la négociation raisonnée et la médiation et d'acquiescer en ces domaines, des habiletés qu'ils pourront mettre à profit pour résoudre des différends en milieu de travail. Les participants ont aussi l'occasion d'explorer les conflits au travail et les problèmes de communication pouvant survenir. Au moyen de jeux de rôles, ils ont l'occasion de mettre en pratique les différentes habiletés et techniques qu'ils ont apprises.

## Formation en médiation

**Si les parties sont incapables de régler leur différends, le litige peut être renvoyé à la Commission en vue d'un règlement par un tiers.**

nouvelles modifiant le cadre législatif dans lequel les négociations se déroulent. En outre, le gouvernement fédéral a annoncé aux premières étapes du processus de négociation des parties une législation qui a été par la suite édictée comme étant la *Loi sur le contrôle des dépenses* en vue de limiter les augmentations en salaire et en rémunération applicables aux fonctionnaires fédéraux.

Bien que le gros des négociations mettant en présence le Conseil du Trésor et des unités de négociation d'employeurs distincts aient été menées à terme à la fin de 2008-2009, la CRTFP a prêté assistance aux parties pour résoudre plusieurs différends touchant les négociations qui annonçaient la fin de cette ronde de négociation. Il y a eu huit interventions de médiation qui, avec l'aide des médiateurs de la CRTFP, ont débouché sur quatre règlements. Dans les quatre autres cas, les parties, avec l'aide des médiateurs, ont été en mesure de réduire le nombre de questions en litige non réglées.

### Conciliation

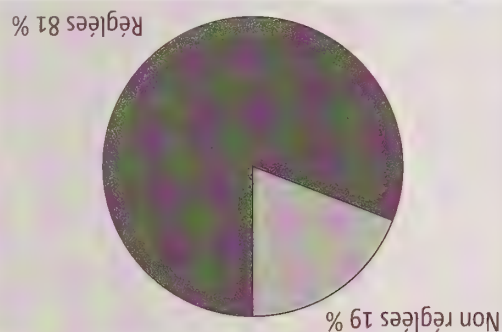
Si les parties sont incapables de régler leurs différends, le litige peut être renvoyé à la Commission en vue d'un règlement par un tiers. Les agents négociateurs peuvent choisir soit la conciliation (et le droit de grève), soit l'arbitrage. La conciliation nécessite la constitution d'une commission de l'intérêt public (CIP), un organisme non permanent qui se compose d'une ou de trois personnes nommées par le ministre responsable sur la recommandation du président de la CRTFP. La CIP aide les parties en formulant des recommandations en vue d'un règlement dans le cadre de négociations collectives, qui ne les lient pas. Si certaines demandes de conciliation ont été reçues en 2008-2009, ce n'est qu'en 2009-2010 que la CRTFP a commencé à établir et à mener un cycle complet de conciliation. Plus précisément, en 2009-2010, six demandes de conciliation se trouvaient devant la CRTFP, dont quatre qui avaient été reportées de l'année précédente. Un dossier a donné lieu à une audience et à un rapport de la commission de l'intérêt public; le reste des dossiers ont été réglés par les parties soit de manière indépendante, soit avec l'aide d'un médiateur de la CRTFP.

En conséquence, 197 dossiers de cas au total ayant été renvoyés à la CRTFP ont été réglés.

Les services de médiation de la CRTFP ont également compris, quand les ressources le permettaient,

le traitement de cas recensés comme des cas de médiation « préventive ». Dans ce genre de cas, on tente de résoudre le différend avant que la plainte ou le grief ne soit officiellement renvoyé à la CRTFP. Des interventions réussies ont permis de réduire le nombre de dossiers soumis à la CRTFP. En 2009-2010, les Services de règlement des conflits de la CRTFP ont réalisé 32 interventions de médiation préventive. Grâce à ces efforts, la CRTFP a pu aider les parties à régler leurs différends dans plus de 90 % des cas.

### Figure 1 : Interventions de médiation en 2009-2010 (117)\*



\* Ces interventions de médiation ont donné lieu au règlement de 226 dossiers au total (c.-à-d. les cas renvoyés à la CRTFP et les médiations préventives).

### Négociation collective

La CRTFP assiste également les parties dans leurs efforts de négociation collective en leur proposant les processus de règlement des conflits que prévoit la *LRFP*, comme la médiation, l'arbitrage et la conciliation.

Ainsi que la CRTFP l'a signalé l'an dernier, l'importante ronde de négociation collective amorcée en 2007-2008 dans la fonction publique a été particulièrement exigeante. Non seulement s'agissait-il de la première ronde de négociation entreprise sous le régime de la *LRFP*, mais celle-ci renfermait moult dispositions

## Demandes

### Demandes (2009-2010)

- Total : 863 (17 % de tous les cas soumis à la CRTFP)
- Accréditation ou révocation d'accréditation : 0
- Droits du successeur : 0
- Ententes sur les services essentiels : 9
- Examen de décisions antérieures de la CRTFP : 13
- Détermination de postes de direction ou de confiance : 551
- Demandes de prorogation du délai prévu pour présenter un grief ou pour renvoyer un grief à l'arbitrage : 46

## SERVICES DE MÉDIATION

### Médiation de cas

Les services de médiation de la CRTFP — un élément clé du mandat législatif que la LRTFP prévoit pour la CRTFP — permettent aux parties d'en arriver à un règlement de leur différend par la voie de la collaboration plutôt qu'une décision formelle. Par la voie de la médiation, les parties sont encouragées à examiner les raisons qui sous-tendent leur différend, ce qui leur permet d'élaborer des solutions qui touchent de plus près aux causes profondes de leur problème. Les médiateurs dont la CRTFP offre les services sont des tiers impartiaux, sans pouvoir de décisionnel, qui interviennent dans un différend afin d'aider les parties à trouver leurs propres solutions mutuellement acceptables. Il peut s'agir de médiateurs professionnels employés par la CRTFP, de commissaires ou encore de personnes de l'extérieur dont la Commission retient les services en raison de leur expérience dans le domaine.

En 2009-2010, la CRTFP a poursuivi ses efforts de promotion de ses services de médiation auprès des parties à un cas d'arbitrage. Les clients de la CRTFP ont beaucoup utilisé la procédure de médiation à titre de solution de rechange volontaire, avec un succès digne de mention. Au cours de l'année, en réponse à des griefs et à des plaintes qui lui ont été renvoyés, la CRTFP a tenu 85 séances de médiation. Avec l'aide des services de médiation de la Commission, les parties ont pu conclure des règlements dans 80 % des cas approximativement.

CRTFP sont des plaintes de pratiques déloyales de travail déposées sous le régime de la LRTFP.

La première catégorie comprend les plaintes d'employés, d'agents négociateurs et d'employeurs dans lesquelles se pose l'une ou l'autre des situations suivantes :

- il est allégué qu'un employeur s'est livré à des pratiques déloyales de travail (par exemple en entravant la création ou l'administration d'un syndicat ou en faisant de la discrimination fondée sur l'affiliation syndicale);
- un agent négociateur est accusé d'avoir agi de manière fautive en représentant un employé;
- il est allégué qu'un employeur ou un agent négociateur n'a pas négocié de bonne foi;
- un employé syndiqué allégué que l'agent négociateur a appliqué ses règles d'adhésion de façon discriminatoire.

La deuxième catégorie comprend les plaintes portant sur des mesures disciplinaires ou discriminatoires prises à la suite de l'exercice, par des fonctionnaires fédéraux, de droits en matière de santé et de sécurité au travail en vertu de la partie II du CCT.

### Plaintes (2009-2010)

- Plaintes renvoyées à l'arbitrage : 290 (6 % de tous les cas soumis à la CRTFP)
- Plaintes de pratiques déloyales de travail : 257 (89 % du nombre de plaintes traitées, dont un très faible pourcentage comportent des allégations voulant que l'employeur n'ait pas négocié de bonne foi)
- Plaintes fondées sur le CCT : 33 (11 % du nombre total de plaintes déposées)
- Nouvelles plaintes de pratiques déloyales de travail : 57 en 2009-2010; 167 en 2008-2009; 63 en 2007-2008 et 50 en 2006-2007
- Nouvelles plaintes fondées sur le CCT : 13 en 2009-2010; 16 en 2008-2009; 3 en 2007-2008 et 5 en 2006-2007
- Dossiers de plainte fermés : 116 (40 % de toutes les plaintes)
- De ces 116 dossiers fermés, 80 ont été réglés ou retirés par les parties et 36 ont été réglés par 35 décisions.

Les services de médiation de la CRTFP — un élément clé du mandat législatif que la LRTFP prévoit pour la CRTFP — permettent aux parties d'en arriver tôt à un règlement de leur différend par la voie de la collaboration plutôt qu'une décision formelle.

**Lorsque la CRTFP est saisie d'un renvoi à l'arbitrage, elle a le privilège d'examen de possibilités de résoudre l'affaire volontairement par la médiation.**

**Le gros des cas de plaintes actives de la CRTFP sont des plaintes de pratiques déloyales de travail déposées sous le régime de la LRTFP.**

Il est également possible de renvoyer à l'arbitrage des griefs portant sur certaines questions visées par la Loi canadienne sur les droits de la personne et d'obtenir une réparation pécuniaire. La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) doit alors être avisée de ces griefs et a également qualité pour présenter des arguments à l'arbitre de grief. Dans la plupart des cas, la CCDP s'est gardée de présenter des arguments. Aux termes de la Loi d'exécution du budget de 2009, la CRTFP s'est fait confier le pouvoir de statuer sur des plaintes relatives à l'équité salariale qui n'ont pas encore été renvoyées par la CCDP au Tribunal canadien des droits de la personne.

En 2009-2010, le nombre de nouveaux griefs renvoyés à l'arbitrage a diminué de 8 % par rapport à l'année précédente.

### Griefs (2009-2010)

- Griefs renvoyés à l'arbitrage : 3 812 (74 % de tous les cas soumis à la CRTFP)
- Nouveaux griefs : 864 (812 griefs individuels, 11 griefs collectifs et 41 griefs de principe)
- Griefs portant sur le licenciement : 65 (une diminution de 13 % par rapport à l'année précédente, mais une hausse par rapport à 2007-2008, où il y en avait eu 38)
- Dossiers de griefs fermés : 977 ou 26 % de l'ensemble des griefs
- 977 dossiers de griefs ont été fermés et 864 ont été ouverts, ce qui correspond à une diminution de 113 cas de la charge de travail totale
- De ces 977 dossiers fermés, 322 ont été réglés, 200 ont été retirés par les parties et 321 ont été réglés par 117 décisions.

### Plaintes

En 2009-2010, les plaintes ont représenté une proportion plus faible de la charge de travail totale active de la CRTFP, mais elles ont occupé une part considérable de son temps et de ses ressources. De nombreuses plaintes sont complexes et certaines d'entre elles mettent en présence des plaignants se représentant eux-mêmes.

La CRTFP entend deux types de plaintes : les plaintes de pratiques déloyales de travail fondées sur la LRTFP et les plaintes liées à des représailles en application du CCT. Le gros des cas de plaintes actives de la

La CRTFP encourage les parties à poursuivre leurs efforts en vue d'en arriver à un règlement pendant la procédure d'arbitrage, puisqu'il est préférable qu'elles résolvent elles-mêmes leur différend. Tout au long de la procédure d'arbitrage, la CRTFP offre donc aux parties l'occasion de participer à des discussions en vue d'un règlement avec l'arbitre de grief, si elles le souhaitent.

Les cas qui ne sont pas réglés ou retirés par la voie de la médiation ou d'autres mesures d'intervention passent à l'étape de l'audience devant un commissaire choisi par le président pour assumer la fonction d'arbitre de grief.

Lorsque la CRTFP est saisie d'un renvoi à l'arbitrage, elle privilégie l'examen de possibilités de résoudre l'affaire volontairement par la médiation. (Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur la médiation, consulter la section du rapport qui porte sur les services de médiation.)

Le fonctionnaire qui, dans un ministère ou un organisme, présente un grief qui franchit toutes les étapes de la procédure interne de règlement des griefs sans avoir été réglé à sa satisfaction, peut renvoyer le grief à l'arbitrage devant la CRTFP si la question relève des catégories susmentionnées.

pour des raisons non disciplinaires, d'une mutation sans le consentement de l'employé (dans les cas où ce consentement est nécessaire).

En vertu de la LRTFP, outre les griefs individuels, on peut renvoyer à l'arbitrage des griefs collectifs et des griefs de principe. Le grief collectif peut être présenté quand deux fonctionnaires ou plus d'un même ministère ou organisme sont touchés de façon semblable par l'interprétation ou l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Le grief de principe porte sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale et doit se rapporter à une allégation de violation de la convention collective touchant l'ensemble des fonctionnaires; il peut être présenté soit par l'agent négociateur, soit par l'employeur.

Les commissaires entendent les plaintes et les demandes; quant aux griefs renvoyés à l'arbitrage, ils sont entendus par les commissaires qui assument la fonction d'arbitre de grief.

Les audiences tenues devant la Commission peuvent être orales et peuvent se dérouler sur le fondement de documents écrits uniquement. Les audiences devant les commissaires et les arbitres de griefs se déroulent sensiblement de la même façon que celles devant un tribunal, à cette différence que les règles sont moins strictes. Les audiences visant à recueillir des éléments de preuve et à entendre les arguments qui permettent à la Commission de s'acquitter du mandat que la loi lui confie, elles sont tenues en conformité avec la loi et les principes de justice naturelle.

Lorsqu'elle exerce les pouvoirs qui lui sont conférés par la loi pour rendre des décisions qui concernent des droits, la Commission doit s'assurer de tenir des audiences équitables pour toutes les parties en cause. Ainsi, la *LRTFP* accorde aux commissaires et aux arbitres de griefs le pouvoir de convoquer des témoins, de faire prêter serment ou recevoir les affirmations solennelles, d'ordonner la production de documents, d'organiser des conférences préparatoires, de tenir des audiences en personne ou par écrit, d'accepter des éléments de preuve (qu'ils soient ou non admissibles devant un tribunal judiciaire) et, au besoin, d'inspecter les locaux de l'employeur.

Pour aider les parties à se préparer aux audiences, la CRTFP a affiché sur son site Web des réponses à des questions ainsi que d'autre information.

*Les audiences tenues devant la Commission peuvent être orales et peuvent se dérouler sur le fondement de documents écrits uniquement.*

## VUE D'ENSEMBLE DE LA CHARGE DE TRAVAIL

En 2009-2010, la charge de travail de la CRTFP a été réduite par rapport à l'année précédente, en partie en raison des projets qui avaient été lancés pour régler les cas plus efficacement et d'une réduction du nombre de nouveaux cas reçus. Pour plus de détails sur la charge de travail de la CRTFP, consulter l'annexe 2.

### Charge de travail totale (2009-2010)

- Charge de travail active : 5 185
- Le nombre de cas actifs s'est apprécié de 3 % par rapport à 2008-2009 (5 022) et de 8 % par rapport à 2007-2008 (4 819), mais il était inférieur de 13 % à ce qu'il était en 2006-2007 (5 928)
- Nouveaux cas : 1 331
- Le nombre de nouveaux cas était inférieur de 13 % à ce qu'il était en 2007-2008 (1 528) et de 21 % à ce qu'il était en 2006-2007 (1 693)
- Cas reportés d'exercices précédents : 3 966 ou 76 % de la charge de travail totale
- Cas fermés : 1 482 ou 29 % de la charge de travail totale
- Cas reportés à l'exercice suivant : 3 308 ou 64 % de la charge de travail totale

### Griefs

Comme pour les années précédentes, les griefs renvoyés à l'arbitrage représentent encore le gros de la charge de travail de la CRTFP.

Des griefs sont renvoyés à la CRTFP principalement par suite de « conflits sur des droits » découlant de l'application ou de l'interprétation de conventions collectives ou de décisions arbitrales; de mesures disciplinaires entraînant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire; d'une rétrogradation ou d'un licenciement

La CRTFP mesure aussi le niveau de satisfaction de ses clients en menant un sondage sur la satisfaction de la clientèle tous les trois ans. Le prochain sondage sera effectué en 2010.

## AUTRES RESPONSABILITÉS

Comme la *LRFP* l'exige, la CRTFP fournit les locaux

et les services de soutien administratif nécessaires au Conseil national mixte (CNM), organisme consultatif

indépendant formé de représentants de l'employeur et des employés. Le CNM a pour rôle de faciliter la

consultation et l'élaboration conjointe de lignes de conduite et de modalités d'emploi qui ne se prêtent

pas à la négociation ponctuelle par unité. La CRTFP

loge le CNM, mais ne joue pas de rôle direct dans ses activités. On peut obtenir plus de renseignements sur

les activités du CNM dans son rapport annuel, à l'adresse <http://www.njc-cnm.gc.ca>.

La CRTFP administre les régimes de négociation

collective et d'arbitrage de griefs en vertu de la *Loi sur les relations de travail* (LRTP), laquelle

régit les relations de travail au Parlement. Cette loi

s'applique aux employés qui travaillent à la Chambre

des communes, au Sénat, à la Bibliothèque du

Parlement et au Commissariat aux conflits d'intérêts

et à l'éthique. La CRTFP sera également appelée à

exercer ses activités en vertu de la *LEESP* lorsque

celle-ci entrera en vigueur par décret.

Dans le cadre d'une entente conclue avec le

gouvernement du Yukon, la CRTFP administre aussi

les régimes de négociation collective et d'arbitrage

de griefs visés par la *Loi sur les relations de travail*

*dans le secteur de l'éducation* du Yukon et par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

du Yukon. Lorsqu'elle s'acquitte de ces fonctions

financées par le gouvernement du Yukon, la CRTFP

agit à la fois en tant que Commission des relations de travail et en tant que Commission des relations de travail dans la

Des rapports annuels distincts sont établis relativement à chacune de ces lois et figurent sur le site Web de la CRTFP, à l'adresse <http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>.

En septembre et M. Michel Paquette est parti à la retraite en décembre 2009. M. Paul E. Love, ancien commissaire à temps partiel, et M. Joseph W. Potter, ancien commissaire, président suppléant et vice-président, ont été nommés commissaires à temps partiel au mois de novembre 2009.

Le président, les vice-présidents et les commissaires à temps plein se réunissent tous les mois pour discuter de questions d'ordre général liées à l'administration de la *LRFP*. En outre, ils partagent souvent leurs connaissances et leur expérience avec des collègues, des clients et des intervenants dans le cadre de conférences, de présentations et de séances de formation, et ils siègent à des conseils et des comités professionnels.

Les biographies des commissaires à temps plein et à temps partiel figurent sur le site Web de la CRTFP (<http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>).

## LA GESTION

En 2009-2010, la CRTFP a engagé des dépenses de 12,9 millions de dollars et comptait 90 postes équivalents temps plein. Dans la structure de gouvernance de la CRTFP, le président est le premier dirigeant et il assume la responsabilité globale de superviser et de diriger les activités de l'organisme. Conformément à l'article 45 de la *LRFP*, le président a autorisé les trois vice-présidents à agir en son nom pour les affaires dont la Commission est saisie.

En 2009-2010, la CRTFP s'est encore une fois engagée à poursuivre ses efforts en vue d'améliorer la prestation de ses services à ses clients en mettant en œuvre un processus d'arbitrage simplifié, d'avantage adapté aux besoins, et dont l'efficacité est accrue. Il convient de signaler surtout que la CRTFP a pris des mesures pour constituer un Comité de consultation des clients qui lui permettra de mieux connaître les opinions de ses clients sur la manière dont elle peut améliorer la prestation de ses services. Le mandat du comité a été approuvé, et ses membres se sont engagés à se réunir plusieurs fois au cours de l'exercice financier 2010-2011.

Les discussions du comité porteront principalement, entre autres choses, sur les processus et les pratiques de la CRTFP, notamment la gestion des cas, la mise au rôle des audiences et la médiation de cas.

En 2009-2010, la CRTFP a engagé des dépenses de 12,9 millions de dollars et comptait 90 postes équivalents temps plein.

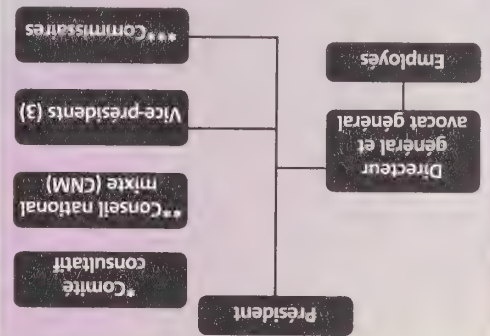
La CRTFP administre les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs visés par la Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation du Yukon et par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon.

*Dans la mesure du possible, les nominations assurent un équilibre entre le nombre de personnes recommandées par les employeurs et celui par les agents négociateurs.*

La LRTFP touche quelque 250 000 fonctionnaires fédéraux assujettis à une convention collective, et s'applique aux ministères qui figurent à l'annexe I de la Loi sur la gestion des finances publiques, aux autres secteurs de l'administration publique énumérés à l'annexe IV de cette même loi ainsi qu'aux organismes mentionnés à l'annexe V. (Voir l'annexe 1 du présent rapport.)

Le Conseil du Trésor, qui est le plus gros employeur de l'administration fédérale, emploie quelque 186 000 fonctionnaires pour le compte de ministères et organismes fédéraux. Environ 66 000 fonctionnaires travaillent pour un des autres employeurs, que ce soit au sein d'organismes de grande taille, comme l'Agence du revenu du Canada, ou de petite taille, comme la Commission de la capitale nationale. Une liste de ces employeurs est dressée dans le tableau 1 de l'annexe 1.

Au 31 mars 2010, 22 agents négociateurs étaient accrédités pour représenter 88 unités de négociation dans la fonction publique fédérale. Environ 63 % des employés syndiqués sont représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, une autre proportion de 22 % est représentée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, le reste (15 %) l'étant par 20 autres agents négociateurs.



- \* Le paragraphe 53(1) de la nouvelle LRTFP prévoit l'établissement d'un comité consultatif chargé d'offrir des conseils au président concernant les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération. La Commission ne participe pas directement aux opérations du Conseil national mixte.
- \*\* Le gouverneur en conseil fixe le nombre de commissaires. Ces derniers siègent à temps plein ou à temps partiel.

Le tableau 2 de l'annexe 1 répartit par agent négociateur le nombre de fonctionnaires qui occupent un poste non exclu.

Parmi les clients de la CRTFP, on trouve aussi des employés qui sont exclus des unités de négociation ou qui ne sont pas représentés. Par exemple, les personnes occupant des postes de direction et de confiance sont en droit de renvoyer certains types de griefs à l'arbitrage et, s'ils le souhaitent, de se mettre à la disposition des services de médiation de la CRTFP.

## NOS GENS

### Les commissaires

Ces employés, employeurs et agents négociateurs peuvent être parties à une procédure d'arbitrage ou de médiation, tout comme les administrateurs généraux des ministères et organismes fédéraux, ainsi que les ministères et organismes eux-mêmes. Tout employeur ou agent négociateur (au nom de ses membres) est susceptible d'avoir recours aux services d'analyse et de recherche en matière de rémunération offerts par la CRTFP.

La Commission est composée du président, de 3 vice-présidents et d'autres commissaires, qui sont nommés par le gouverneur en conseil pour un mandat d'au plus 5 ans, qui peut cependant être reconduit. En 2009-2010, il y avait 6 commissaires à temps plein et 11 commissaires à temps partiel. Les commissaires sont chargés d'administrer la LRTFP et, notamment, de rendre des ordonnances visant à faire respecter cette loi ainsi que de trancher les affaires dont la CRTFP est saisie. Le bureau central de la Commission est situé dans la région de la capitale nationale, mais les audiences se tiennent aux quatre coins du pays.

Les commissaires, à l'exclusion du président et des vice-présidents, sont choisis par le gouverneur en conseil parmi les personnes inscrites sur une liste dressée par le président après consultation des agents négociateurs et des employeurs de la fonction publique visés par la LRTFP. Leurs recommandations servent à dresser une liste de personnes aptes à être nommées à la Commission.

Pour être admissibles à la charge de commissaire, les candidats proposés doivent avoir des connaissances ou de l'expérience en relations de travail. Dans la mesure du possible, autant de candidatures sont recommandées par les employeurs que par les agents négociateurs. Cela dit, le commissaire ne représente pas la partie qui l'a recommandé et il est tenu d'agir en tout temps avec impartialité.

Casper M. Bloom, c.r., Ad. E., qui assure la présidence de la CRTFP depuis 2007, a vu son mandat renouvelé pour trois autres années, à compter de janvier 2010. Aucun commissaire à temps plein n'a été nommé au cours de l'année. Cependant, M. John A. Mooney a quitté la CRTFP

## Survol de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

- réexamens de précédentes décisions de la Commission;
  - demandes de prorogation des délais pour présenter des griefs ou pour renvoyer des griefs à l'arbitrage.
- Les médiateurs dont la CRTFP offre les services aident en toute impartialité les parties à conclure des conventions collectives, à gérer leurs relations en vertu de ces conventions et à régler les plaintes et les griefs, ce qui permet de réduire la nécessité de tenir des audiences en bonne et due forme.

### Services de médiation

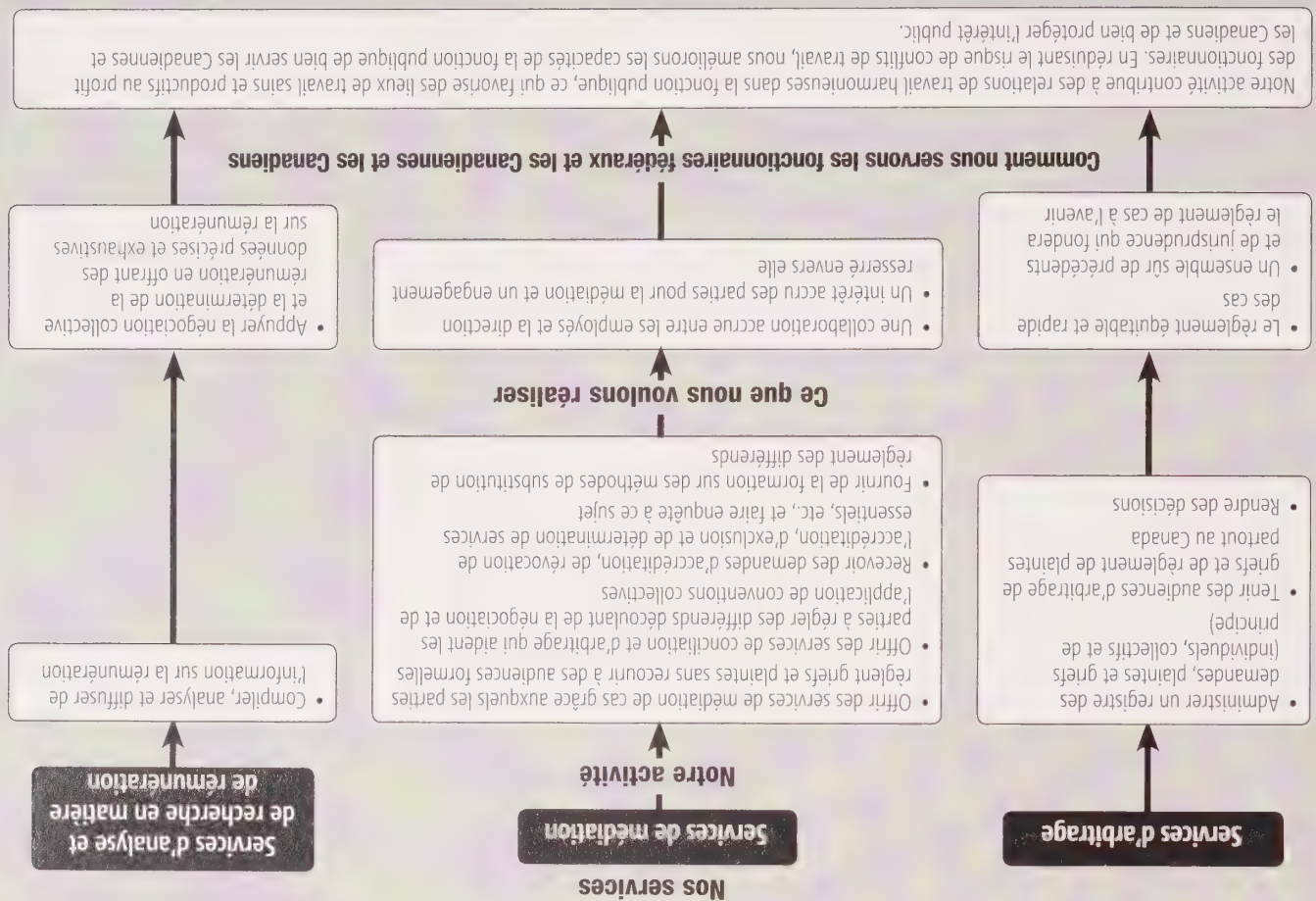
**Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération**

La CRTFP est une source neutre et impartiale de données sur la rémunération, lesquelles sont obtenues au moyen d'études de comparabilité et peuvent être utilisées par les parties à une négociation collective dans la fonction publique fédérale ainsi que par d'autres organismes et particuliers des secteurs public et privé.

### NOS CLIENTS

Dans l'exercice des activités qui s'inscrivent dans son mandat à trois volets, la CRTFP prête assistance aux employés, aux employeurs et aux agents négociateurs dans leurs relations de travail.

Notre rôle consiste à administrer les systèmes de négociation collective et d'arbitrage de griefs et à offrir des services de médiation aussi bien que d'analyse et de recherche en matière de rémunération dans la fonction publique fédérale.



# À propos de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

PARTIE 1 :

## NOS TROIS PRINCIPAUX SERVICES

### Services d'arbitrage

Les commissaires rendent des décisions sur des plaintes et sur des questions de relations de travail et agissent en tant qu'arbitres de grèves pour trancher les grèves dont ils sont saisis en vertu de la *LRFP*.

Les services d'arbitrage se divisent en trois grandes catégories :

### Grèves (individuels, collectifs ou de principe)

- interprétations de conventions collectives et de décisions arbitrales;

- mesures disciplinaires entraînant des licenciements, des rétrogradations, des suspensions ou des sanctions pécuniaires;

- rétrogradations ou licenciements pour cause de rendement insatisfaisant ou pour d'autres raisons non disciplinaires;

- mutations sans le consentement de l'employé.

### Plaintes

- pratiques déloyales de travail;

- mesures de représailles contre une personne ayant soulevé une question en vertu de la partie II du *Code canadien du travail (CCT)*.

### Demandes

- accréditations et annulations d'accréditations;

- déterminations des droits du successeur;

- déterminations des postes de direction ou de confiance;

- déterminations d'ententes sur les services essentiels;

## QUI NOUS SOMMES ET CE QUE NOUS FAISONS

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) est un tribunal quasi judiciaire

indépendant chargé d'administrer des régimes de négociation collective et d'arbitrage de grèves dans la fonction publique fédérale. En raison de sa qualité de

tribunal indépendant, la CRTFP rend compte de ses activités au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre

désigné qui n'est pas membre du Conseil du Trésor. À l'heure actuelle, le ministre désigné est le ministre

du Patrimoine canadien et des Langues officielles et il est tenu, en vertu de la *Loi sur les relations de*

*travail dans la fonction publique (LRFP)*, de déposer le rapport annuel de la CRTFP au Parlement chaque

année et de signer les documents requis aux termes de la *Loi sur la gestion des finances publiques (LGF)*.

Conformément à son mandat en vertu de la *LRFP*, la CRTFP fournit trois grandes catégories de services :

l'arbitrage, la médiation ainsi que l'analyse et la recherche en matière de rémunération. En outre, en

vertu de l'article 396 de la *Loi d'exécution du budget de 2009*, la CRTFP est chargée également de se

prononcer sur les plaintes relatives à l'équité salariale existantes et sur celles qui pourraient être déposées

en vertu de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public (LESP)*, qui n'est pas encore entrée en

vigueur. La CRTFP est fermement déterminée à contribuer à l'établissement de relations de travail harmonieuses

dans la fonction publique fédérale en réglant les questions de relations de travail d'une manière

impartiale. L'objectif ultime est de créer un milieu de travail productif et efficace qui favorise la prestation

à la population canadienne de programmes et de services efficaces.

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) est un tribunal quasi judiciaire indépendant chargé d'administrer des régimes de négociation collective et d'arbitrage de grèves dans la fonction publique fédérale.

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....	iii
MESSAGE DU PRÉSIDENT.....	v
PARTIE 1 : À PROPOS DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....	2
Qui nous sommes et ce que nous faisons.....	2
Nos trois principaux services.....	2
Nos clients.....	3
Nos gens.....	4
La gestion.....	5
Autres responsabilités.....	5
PARTIE 2 : UN SURVOL DE L'ANNÉE.....	6
Vue d'ensemble de la charge de travail.....	6
Griefs.....	6
Plaintes.....	7
Demandes.....	8
Services de médiation.....	8
Médiation de cas.....	8
Figure 1 : Interventions de médiation.....	9
Négociation collective.....	9
Conciliation.....	9
Arbitrage exécutoire.....	10
Tableau 1 : Règlement de différends en matière de négociations collectives.....	10
Formation en médiation.....	10
Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération.....	10
Étude pancanadienne de comparabilité de la rémunération.....	11
Consultations et ententes de collaboration.....	11
Défis et innovations.....	12
Gestion des cas.....	12
Protection de la vie privée et transparence.....	12
Décisions importantes.....	13
POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....	14
ANNEXE 1.....	15
Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur.....	15
Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur.....	20
ANNEXE 2 – CAS DEVANT LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....	21
ANNEXE 3 – DÉCISIONS IMPORTANTES RENDUES PAR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....	23

Le temps mis à combler les postes laissés vacants par des commissaires demeure problématique, comme je l'ai mentionné au cours des années précédentes. Notre capacité d'assumer rapidement notre charge de travail risque d'en souffrir. Nous continuons de chercher des moyens de réduire l'impact des postes vacants et de veiller à ce qu'ils soient comblés aussi rapidement que possible, bien que nous n'y puissions souvent rien.

À terme, nous allons poursuivre notre préparation en vue de la nouvelle compétence qui nous sera confiée sous le régime de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, qui n'est pas encore entrée en vigueur. Cependant, ainsi que nous l'avons signalé l'an dernier, aux termes de la *Loi d'exécution du budget de 2009*, la CRTFP a le mandat de trancher les plaintes relatives à l'équité salariale dont la Commission canadienne des droits de la personne était saisie. Sept plaintes de cette

nature nous ont été transférées et, à ce jour, nous avons rendu deux décisions provisoires pour les sept dossiers, dont trois ont été fermés. Les plaintes qui restent donneront lieu à la tenue d'audiences, vraisemblablement au cours de l'exercice financier à venir.

En terminant, je signale avec plaisir que mon mandat à titre de président de la CRTFP a été reconduit pour trois autres années, à compter du 2 janvier 2010. Je me réjouis de continuer d'assurer le leadership de la CRTFP, et je suis certain que nous pourrions surmonter avec succès les difficultés qui se présenteront. J'aimerais profiter de l'occasion qui m'est offerte pour remercier les commissaires et tous les employés pour leur dévouement et leur professionnalisme indéfectibles ainsi que pour leur contribution aux efforts de la CRTFP d'agir comme tiers impartial favorisant des relations de travail harmonieuses au sein de la fonction publique du Canada.

**Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.**

PRÉSIDENT

Commission des relations de travail dans la fonction publique

## MESSAGE DU PRÉSIDENT

J'ai le plaisir de soumettre au Parlement le Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) pour 2009-2010.

Au cours de l'exercice à l'étude, la CRTFP a tenté d'accroître notre efficacité et notre efficacité en continuant d'améliorer la prestation de nos services d'arbitrage grâce à des consultations continues avec nos clients. Plus particulièrement, nous avons franchi les premières étapes en vue de créer un Comité de consultation des clients, par l'intermédiaire duquel nous travaillerons en étroite collaboration avec nos clients pour connaître leurs opinions sur la manière de peaufiner nos pratiques et processus d'arbitrage et de médiation.

La recherche de moyens innovateurs de gérer efficacement notre charge de travail substantielle pour veiller à ce que le nombre de cas actifs demeure gérable et pour réduire la période requise au total pour mener les dossiers de cas à terme est demeurée une priorité. Ainsi, dans certains cas, nous avons rendu des décisions sur le fondement des renseignements contenus au dossier ou par voie d'arguments écrits plutôt qu'à l'issue d'une audience en bonne et due forme. C'est là un changement proactif dans notre manière de gérer les cas, qui a permis à la CRTFP d'accroître son efficacité et son efficacité ainsi que l'équité de ses pratiques, et de réaliser des économies de coûts. De même, les conférences préparatoires à l'audience et de gestion des cas ont continué de produire d'excellents résultats, permettant aux parties de régler certaines questions préliminaires, comme des objections relatives à la compétence de la Commission pour se prononcer sur certaines affaires et au respect du délai fixé pour la présentation des demandes, ainsi que des questions accessoires liées à la divulgation, aux ordonnances de confidentialité et à l'identification des témoins. Ces conférences offrent également à l'arbitre de gré et au commissaire l'occasion de réduire le nombre de questions

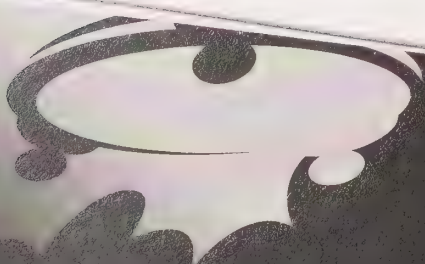
en litige, de préciser le nombre de jours d'audience nécessaires et de discuter de possibilités de règlement. De tels facteurs contribuent à assurer un usage plus efficace du temps et des ressources de la Commission et des parties et, dans certains cas, peuvent éliminer la nécessité de tenir une audience.

En ce qui concerne nos activités de médiation, encore une fois cette année, les parties ont pu obtenir d'excellents résultats avec l'appui de nos médiateurs de la CRTFP, qui les aident à régler leurs différends dans un environnement ouvert et empreint de collaboration qui se veut moins contradictoire que le processus d'arbitrage. Dans les cas où les ressources l'ont permis, des séances de médiation préventive ont été tenues, ce qui a contribué au règlement de différends avant le renvoi officiel d'un grief ou d'une plainte à la CRTFP. Les médiateurs de la Commission ont aussi aidé les parties à régler leurs différends en matière de convention collective par la voie soit de la conciliation, soit de l'arbitrage. La conciliation nécessite la constitution d'une commission de l'intérêt public, dont le rôle consiste à formuler des recommandations en matière de règlement qui ne lient pas les parties en cause. L'arbitrage permet aux parties d'obtenir une décision exécutoire par un groupe impartial et indépendant.

Bien que nous ayons fort bien réussi cette année à nous acquitter des responsabilités qui nous sont confiées sous le régime de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* grâce à un financement à long terme stable, nous avons encore besoin de ressources financières supplémentaires pour permettre à nos Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération d'élaborer une méthodologie et d'entreprendre le travail sur le terrain en vue d'une étude pangouvernementale de comparabilité de la rémunération axée sur le marché. L'affectation de ce financement est encore à l'étude.



# COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE 2009-2010



Président :

Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.

Vice-présidents :

Marie-Josée Bedard  
Ian R. Mackenzie  
Michele A. Pineau

Commissaires à temps plein :

Roger Beaulieu  
Dan Butler  
John A. Mooney  
Renaud Paquet  
Michel Paquette  
Dan R. Quigley

Commissaires à temps partiel :

Christopher James Albertyn  
Bruce Archibald, c.r.  
Ruth Elizabeth Bilson, c.r.  
George P.L. Filletier  
Deborah M. Howes  
Margaret E. Hughes  
Paul E. Love  
Georges Nadeau  
Allen Ponak  
Joseph W. Potter  
John J. Steeves

CADRES DE DIRECTION DE LA CRTFP

Directeur général et avocat général :

Directeur, Services de règlement des différends :

Directeur, Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération :

Directrice, Opérations du greffe et politiques :

Directrice, Services généraux :

Directeur, Services financiers :

Pierre Hamel  
Gilles Grenier  
Guy Lalonde  
Susan Mailer  
Alison Campbell  
Robert Sabourin





L'honorable James Moore, C.P., député  
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles  
Chambre des communes  
Ottawa, K1A 0A6

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 251 de la *Loi sur les relations de travail* dans la fonction publique, le Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1<sup>er</sup> avril 2009 au 31 mars 2010, pour que vous le déposiez devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mon profond respect.



**Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.**

PRÉSIDENT

© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2010  
N° de cat. SR1-2010  
ISBN 978-1-100-51735-3  
Cette publication est également disponible sur le site Web de la CRTFP à  
<http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>.

Commission des  
relations de travail dans  
la fonction publique

# Rapport annuel 2009-2010

Canada

CA1  
CS 25  
-A57

Government  
Publications

Public Service Labour  
Relations Board




# Annual Report

2010-2011

© Minister of Public Works and Government Services 2011  
Cat. No. SR1-2011

This publication is also available on the PSLRB's website at  
<http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>.



The Honourable James Moore, P.C., M.P.  
Minister of Canadian Heritage and Official Languages  
House of Commons  
Ottawa, K1A 0A6

Dear Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 251 of the *Public Service Labour Relations Act*, the Annual Report of the Public Service Labour Relations Board, covering the period from April 1, 2010 to March 31, 2011, for submission to Parliament.

Yours sincerely,

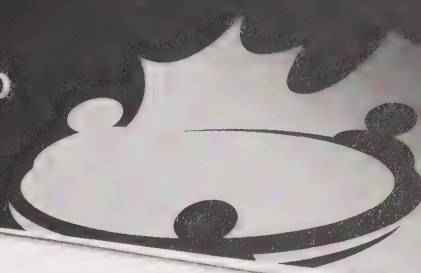


**Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.**  
CHAIRPERSON





# PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD 2010 - 2011



**Chairperson:** Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.

**Vice-Chairpersons<sup>1</sup>:** Marie-Josée Bédard  
Ian R. Mackenzie  
Renaud Paquet  
Michele A. Pineau

**Full-time members:** Roger Beaulieu  
Stephan J. Bertrand  
Dan Butler  
Dan R. Quigley  
Catharine (Kate) Rogers

**Part-time members:** Christopher James Albertyn  
Ruth Elizabeth Bilson, Q.C.  
George P.L. Filliter  
Deborah M. Howes  
Margaret E. Hughes  
Steven B. Katkin  
William H. Kydd  
Paul E. Love  
Allen Ponak  
Joseph William Potter  
W. Augustus (Gus) Richardson  
John J. Steeves

## EXECUTIVE OFFICERS OF THE PSLRB

**Executive Director and General Counsel:**

Pierre Hamel

**Executive Director:**

Guy Lalonde<sup>2</sup>

**Director, Dispute Resolution Services:**

Gilles Grenier

**Director, Compensation Analysis and Research Services:**

Guy Lalonde

**Director, Registry Operations and Policy:**

Susan Mailer

**Director, Corporate Services:**

Alison Campbell

**Director, Financial Services:**

Robert Sabourin

<sup>1</sup> Section 12 of the *Public Service Labour Relations Act* states that the PSLRB may have up to three Vice-Chairpersons. During the reporting period, two Vice-Chairpersons left the Board, one of whom was replaced; therefore, four names appear in this report.

<sup>2</sup> Guy Lalonde was appointed Executive Director of the PSLRB effective February 7, 2011.





## MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON

It is my pleasure to submit to Parliament the Annual Report of the Public Service Labour Relations Board (PSLRB) for 2010-2011.

This report not only describes our statutory responsibilities, it provides our clients and stakeholders with a snapshot of our accomplishments, priorities and challenges.

The PSLRB is an independent, quasi-judicial tribunal that is mandated by the *Public Service Labour Relations Act* to administer the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal public service. Our goal is to resolve labour relations issues in the federal public service and in Parliament in an impartial manner. This ultimately contributes to a productive, efficient workforce, which ensures the fluid delivery of valuable programs and services to Canadians.

Again this year, we strived to improve service delivery to our clients by implementing more streamlined, responsive and effective adjudication and mediation services by seeking innovative ways to manage our caseload, which increased significantly again this year. Compared to the previous year, we received 58% more new cases. The case management tools that we used included grouping similar grievances and holding more pre-hearing conferences to reduce as much as possible the number of required hearing days.

We also continued to make inroads in mediation by offering timely and impartial services to the parties, including providing interest-based negotiation and mediation courses to nearly 200 participants. I am pleased to report that, with the assistance of our mediators, of the clients who participated in preventive mediations, 89% were able to resolve their issues without filing formal complaints or grievances.

During the reporting period, our Compensation Analysis and Research Services continued to develop the methodology, tools and processes, including consulting comprehensively with the parties, in preparation for the next compensation comparability study, which will be launched in 2011-2012.

I am confident that, with the continued efforts of our dedicated and highly skilled employees, we will successfully meet the challenges to come.

It is an honour to lead an organization that continues to enjoy a sound reputation in the labour relations realm. I wholeheartedly applaud the efforts of all Board members and employees, without whom our success this past year would not have been possible.

**Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.**

CHAIRPERSON

Public Service Labour Relations Board

## TABLE OF CONTENTS

<b>PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD .....</b>	<b>iii</b>
<b>MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON .....</b>	<b>v</b>
<b>PART ONE: ABOUT THE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD .....</b>	<b>2</b>
Who We Are and What We Do.....	2
Other Responsibilities .....	2
Our Clients.....	3
Our People.....	4
<b>PART TWO: THE YEAR IN REVIEW.....</b>	<b>6</b>
Caseload Overview .....	6
Grievances.....	7
Complaints .....	7
Applications .....	8
Mediation Services .....	9
Case Mediation.....	9
Collective Bargaining .....	9
Mediation Training.....	10
Compensation Analysis and Research Services .....	10
Compensation Comparability Study.....	10
Stakeholder Consultations .....	10
Challenges and Opportunities .....	11
Information Management.....	11
Case Management.....	11
Privacy and Openness .....	11
Notable Decisions .....	12
<b>MORE INFORMATION ABOUT THE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD .....</b>	<b>13</b>
<b>APPENDIX 1 .....</b>	<b>14</b>
Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent.....	14
Table 2: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Bargaining Agent .....	19
<b>APPENDIX 2 .....</b>	<b>20</b>
Table 1: Total Caseload: 2007-2008 to 2010-2011 .....	20
Table 2: Grievances, Complaints and Applications before the Public Service Labour Relations Board 2010-2011 .....	21
<b>APPENDIX 3: SYNOPSIS OF APPLICATIONS FOR JUDICIAL REVIEW OF DECISIONS .....</b>	<b>22</b>

<b>APPENDIX 4: NOTABLE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD DECISIONS .....</b>	<b>23</b>
Disclosure.....	23
Essential Services Agreements .....	23
Damages .....	25
Legislative Changes - Rejection on Probation .....	25
Other Employers .....	25
Discrimination .....	25
Follow-up in the Federal Courts .....	26

## PART ONE:

# About the Public Service Labour Relations Board

*The PSLRB is strongly committed to resolving labour relations issues in the federal public service and in Parliament in an impartial manner.*

## WHO WE ARE AND WHAT WE DO

The Public Service Labour Relations Board (PSLRB) is mandated by the *Public Service Labour Relations Act* (PSLRA) to administer the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal public service. Given its independent status, the PSLRB is responsible to Parliament through a designated minister who is not a member of the Treasury Board. The designated minister is currently the Minister of Canadian Heritage and Official Languages, who is responsible under the PSLRA for tabling the PSLRB's annual report to Parliament each year and for signing documents required under the *Financial Administration Act* (FAA).

In accordance with its mandate under the PSLRA, the PSLRB provides three main services: adjudication, mediation, and compensation analysis and research. As well, under section 396 of the *Budget Implementation Act, 2009*, the PSLRB is responsible for dealing with existing pay equity complaints and with those that may arise under the *Public Sector Equitable Compensation Act* (PSECA), which has not yet come into force.

The PSLRB is strongly committed to resolving labour relations issues in the federal public service and in Parliament in an impartial manner. This contributes to a productive and efficient workplace that ultimately benefits Canadians across the country through the effective delivery of a broad range of government programs and services. Please see Figure 1, *The Public Service Labour Relations Board at a Glance*, for additional information about the PSLRB's key services.

## OTHER RESPONSIBILITIES

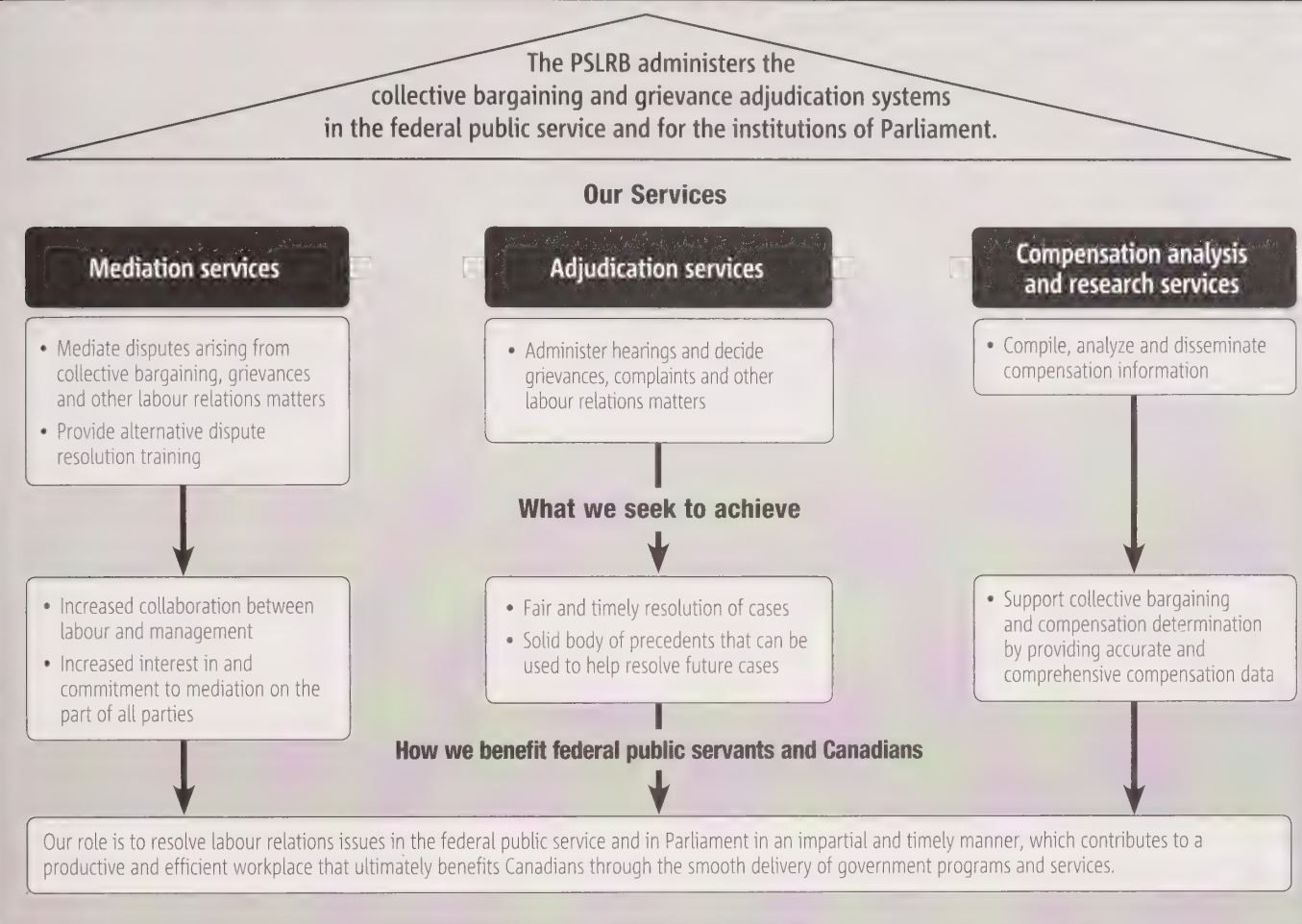
The PSLRB also administers the collective bargaining and grievance adjudication systems under the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* (PESRA), which governs labour relations in Parliament. The PESRA covers employees working in the House of Commons, the Senate, the Library of Parliament, and the Office of the Conflict of Interest and Ethics Commissioner.

As required by the PSLRA, the PSLRB provides physical and administrative support services to the National Joint Council (NJC), an independent consultative body of employer and employee representatives. The NJC exists to facilitate consultation about, and the co-development of, policies and terms of employment that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining. The PSLRB houses the NJC but plays no direct role in its operation. An annual report with more information on the NJC's activities can be found on its website at <http://www.njc-cnm.gc.ca>.

Under an agreement with the Yukon government, the PSLRB also administers the collective bargaining and grievance adjudication systems required by the *Yukon Education Labour Relations Act* and the *Yukon Public Service Labour Relations Act*. When performing those functions funded by the Yukon government, the PSLRB acts as the Yukon Teachers Labour Relations Board and the Yukon Public Service Labour Relations Board, respectively.

Separate annual reports are issued for all of those Acts and are available on the PSLRB's website at <http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>.

**Figure 1: The Public Service Labour Relations Board at a Glance**



## OUR CLIENTS

By carrying out its activities, the PSLRB assists employers, bargaining agents and public service employees in the conduct of their labour relations activities.

The *PSLRA* applies to some 252 000 federal public service employees, who are covered by several collective agreements, and applies to departments named in Schedule I to the *FAA*, the other portions of the public administration named in Schedule IV and the separate agencies named in Schedule V. (See Appendix 1.)

The Treasury Board, as the largest employer, employs about 185 000 public service employees in federal government departments and agencies. About 67 000 public service employees work for one of the other employers, which range from large

organizations, such as the Canada Revenue Agency, to smaller organizations, such as the National Capital Commission. For a list of employers, please refer to Appendix 1, Table 1.

As of March 31, 2011, 27 bargaining agents were certified to represent 85 bargaining units in the federal public service. About 62% of unionized employees are represented by the Public Service Alliance of Canada, a further 20% are represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada and the remaining 18% are represented by the 25 other bargaining agents.

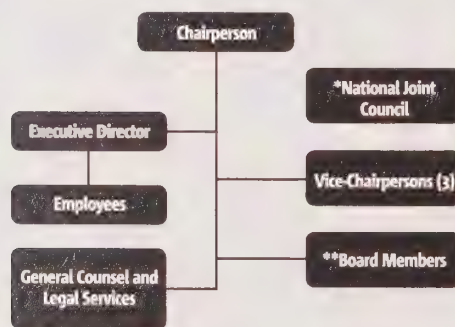
Table 2 in Appendix 1 reports the number of public service employees in non-excluded positions by bargaining agent.

*Part-time members continue to help reduce the overall workload, and the Board appreciates their valuable contribution.*

The PSLRB's clients also include some employees who are excluded from bargaining units or who are not represented. For example, individuals who occupy managerial and confidential excluded positions are entitled to refer certain types of grievances to adjudication and to avail themselves of the PSLRB's mediation services if they wish.

Any of those employers, bargaining agents and employees may be a party to an adjudication or a mediation effort, as may deputy heads of federal departments and agencies and the departments and agencies themselves. The employers and bargaining agents (on behalf of their members) are potential users of the PSLRB's Compensation Analysis and Research Services.

Again this year, the PSLRB committed to improving service delivery to its clients. To that end, it convened its Client Consultation Committee three times. The Committee sought new ways to increase the use of mediation, to effectively manage the PSLRB's increasingly complex workload (e.g., grouping similar grievances) and to speed up file completions through case management tools (e.g., earlier pre-assessments of case files and increased use of pre-hearing conferences).



\* The PSLRB has no direct involvement in the operations of the National Joint Council.

\*\* The number of Board members is determined by the Governor in Council. Members may be appointed on a full-time or part-time basis.

## OUR PEOPLE

### Board Members

The Board currently comprises the Chairperson, three Vice-Chairpersons and full- and part-time Board members who the Governor in Council may appoint for terms of no longer than five years and who may be reappointed. All Board members are responsible for administering the *PSLRA*, including making orders under it, and for deciding matters brought before the PSLRB.

After receiving recommendations from public service employers and bargaining agents covered by the *PSLRA*, the Chairperson prepares a list of persons eligible for a Board member appointment. The Governor in Council then appoints members from that list.

To be considered eligible for an appointment, a candidate must have labour relations knowledge or experience. Appointments are made to ensure, to the greatest extent possible, a balance on the Board of members recommended by employers and those by bargaining agents. However, even though a Board member might have been recommended by a given party, once appointed, he or she does not represent that party and is required to act impartially at all times.

In addition to the Vice-Chairpersons, there were 5 full-time and 12 part-time Board members in 2010-2011. Part-time members continue to help reduce the overall workload, and the Board appreciates their valuable contribution.

The following notable changes occurred on the Board this year:

- Vice-Chairperson Marie-Josée Bédard left to fulfill an appointment to the Federal Court;
- Renaud Paquet, a full-time Board Member since March 2008, was appointed as a Vice-Chairperson in March 2011 for five years;
- Dan Quigley retired in July after serving four full-time terms;
- Two new full-time members were appointed, Catharine Rogers and Stephan Bertrand, and both will serve for five years; and
- Steven Katkin, William Kydd and W. Augustus Richardson were appointed as part-time Board members.

Biographies of full-time and part-time Board members are available on the PSLRB’s website at <http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>.

The PSLRB Executive Committee comprises the Chairperson, the three Vice-Chairpersons, the Executive Director, the General Counsel, and five directors. The Committee provides strategic direction and oversight for the priorities and projects established in the PSLRB’s annual strategic plan.

During the year, Pierre Hamel, Executive Director and General Counsel, announced his plans to retire from the PSLRB on April 1, 2011. As the PSLRB’s mandate and activities have expanded over the years, it was determined that there would be more significant management, legal, learning and training challenges over the next several years. As a result, it was decided that the combined functions of Executive Director and General Counsel would be divided into two separate positions. Guy Lalonde, Director, Compensation Analysis and Research, was appointed to the Executive Director position in February 2011. The General Counsel position will be staffed in 2011-2012.

## Employees

During the reporting period, the PSLRB had 87 full-time equivalent positions. The PSLRB workforce is made up of professional, dedicated employees with complementary skills and expertise in areas that include labour relations, law, research, finance, information technology, information management, human resources and communications. In the challenging field of labour relations, they work hard to maintain the PSLRB’s high integrity through their discretion, impartiality, respect and cooperation. While their skill sets are diverse, their goal is common — to work as a team to help the PSLRB achieve its mandate.

*The PSLRB workforce is made up of professional, dedicated employees with complementary skills and expertise.*

## PART TWO:

# The Year in Review

*The PSLRB has developed a wealth of information to help parties prepare for hearings.*

*During the year, the number of new cases was up 58% from the previous year.*

In 2010-2011, the PSLRB had expenditures of \$11.9 million.

Board members heard complaints, applications and grievances that were referred to adjudication.

Hearings before the Board may be oral or may be conducted solely through filing written documents. Oral hearings before Board members and adjudicators are similar to court proceedings, but the rules are less formal. As hearings are conducted to collect evidence and to hear arguments that enable the Board to fulfill its statutory mandate, they are conducted in accordance with the law and the principles of natural justice.

In exercising its statutory powers to make decisions that affect rights, the Board must conduct hearings in a way that is fair for all concerned parties. Thus, the PSLRA grants Board members and adjudicators the authority to summon witnesses, administer oaths and solemn declarations, compel the production

of documents, hold pre-hearing conferences, hold hearings in person or in writing, accept evidence whether or not it is admissible in court, and, when necessary, inspect and view an employer's premises.

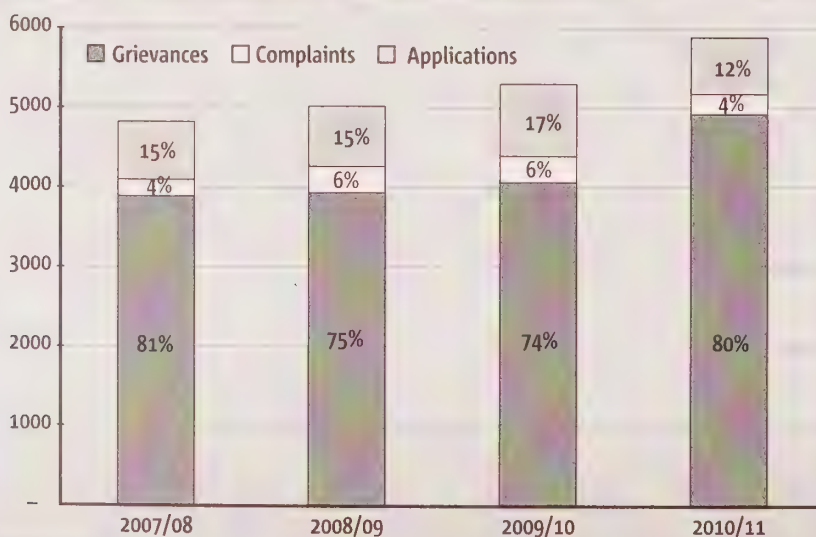
The PSLRB has developed a wealth of information to help parties prepare for hearings, including guides, questions and answers, and practice notes, all of which are available on its website.

## CASELOAD OVERVIEW

In 2010-2011, the PSLRB's caseload increased significantly from the previous year due to the greater number of new files received, particularly grievance referrals.

During the year, the number of new cases was up 58% from the previous year. More detailed information about the PSLRB's caseload, including a comparison with previous years, can be found in Appendix 2, Tables 1 and 2.

**Figure 2: Total Caseload - A Historical Perspective**



## Grievances

As in previous years, grievances referred to adjudication continued to constitute the bulk of the PSLRB's workload under the *PSLRA*.

Four types of grievances may be referred to adjudication under the paragraphs of subsection 209(1) of that Act.

The first type covers interpretations or applications with respect to employees of collective agreement or arbitral award provisions. To refer such a grievance to the PSLRB, an aggrieved employee must have the approval of his or her bargaining agent, which must express its willingness to represent the employee at adjudication. Paragraph 209(1)(a) of the *PSLRA* provides no exceptions. Collective agreement grievances comprised 47% of the carried-forward cases and 84% of the year's new cases.

The second type deals with disciplinary actions resulting in terminations, demotions, suspensions or financial penalties. To refer a grievance under paragraph 209(1)(b), an aggrieved employee must clearly indicate that he or she was disciplined and that one of the prescribed outcomes took place. Disciplinary grievances comprised 6.5% of the carried-forward cases and 10% of this year's new cases.

The third type, of which a very small number were received during the year, is for employees for whom the Treasury Board is the employer. These grievances cover demotions or terminations for unsatisfactory performance or any other reason that is not a breach of discipline or misconduct, or deployment without the employee's consent when consent is required. The PSLRB received 17 new grievances in this category; 30 will be carried over into 2011-2012.

The fourth and final type is for demotions or terminations made for any reason other than breaches of discipline or misconduct and apply only to employees of designated separate agencies, which currently means only employees of the Canadian Food Inspection Agency. One new case was received during the year, and a total of 5 cases will be carried over into 2011-2012.

Cases that are not settled or withdrawn through mediation or other interventions proceed to a hearing before a member of the Board selected by the Chairperson to act as the adjudicator.

The PSLRB encourages parties to continue working toward a settlement throughout the adjudication process, as a solution designed by the parties is always preferable. Thus, the PSLRB offers parties the opportunity to participate in case settlement discussions at any time during the adjudication process with the adjudicator, should they wish.

When grievances referred to adjudication involve certain issues under the *Canadian Human Rights Act*, adjudicators may determine that monetary relief is to be awarded. The Canadian Human Rights Commission (CHRC) must be notified of such grievances and has standing to make submissions to an adjudicator. During the year, 166 grievance referrals were accompanied by notifications to the CHRC.

In 2010-2011, almost twice as many new grievances were referred to adjudication than in the previous year and represented 80% of all cases before the PSLRB. Please see Figure 2, *Total Caseload - A Historical Perspective*, for more information about the PSLRB's grievances, complaints and applications.

## Complaints

Complaints may be filed under section 190 of the *PSLRA* for any of the following:

- the failure (by the employer, a bargaining agent or an employee) to observe terms and conditions of employment;
- the failure (by the employer, a bargaining agent or a deputy head) to bargain in good faith;
- the failure (by the employer or an employee organization) to implement provisions of a collective agreement or arbitral award; or
- the commission (by the employer, an employee organization or any person) of an unfair labour practice.

*In 2010-2011, almost twice as many new grievances were referred to adjudication than in the previous year and represented 80% of all cases before the PSLRB.*

*Under the Budget Implementation Act, 2009, the PSLRB has the mandate to decide public service employee pay equity complaints that were before the Canadian Human Rights Commission.*

Although a smaller proportion of the PSLRB's overall active caseload in 2010-2011 involved complaints, they consumed a substantial amount of its time and resources. Many complaints are complex, and some involve self-represented complainants.

Complaints against bargaining agents about failures to fairly represent members comprised 31% of the carried-forward complaints and 24% of this year's new cases. The PSLRB also hears complaints about reprisals under the *Canada Labour Code (CLC)*.

## Applications

### Applications 2010-2011

- Total: 1499, or 25% of all cases before the PSLRB
- Certification or revocation of certification: 2
- Successor rights: 0
- Review of prior PSLRB decisions: 13
- Determination of management and confidential positions: 614
- Requests for extensions of time to file a grievance or to refer a grievance to adjudication: 46

Essential services are necessary for the safety and security of all or part of the Canadian public during a strike. When requested, the Board determines an employer's essential services, which some of its employees deliver during a strike. Those employees are members of specific bargaining units. During the year, the PSLRB did not receive any essential services agreement applications.

As previously mentioned in this report, under the *Budget Implementation Act, 2009*, the PSLRB has the mandate to decide public service employee pay equity complaints that were before the CHRC. During the year, the PSLRB received one new pay equity complaint under that Act. A summary of the cases brought before the PSLRB under that Act is provided in the chart below.

### BUDGET IMPLEMENTATION ACT, 2009 Public Service Pay Equity Complaints

Number of cases brought forward from previous years	Number of new cases received in 2010-2011	Total number of cases	Number of cases closed (includes cases settled, withdrawn and decided)		Number of cases carried forward to 2011-2012	Decisions or orders
			Settled & withdrawn	Decided		
7	1	8	3		5	1

# MEDIATION SERVICES

## Case Mediation

The PSLRB mediation services — a key part of its mandate under the *PSLRA* — provide a collaborative way to informally resolve disputes, sparing parties more adversarial processes.

PSLRB mediators are impartial third parties without decision-making powers. They intervene in disputes and help parties explore the underlying reasons for their conflicts and reach mutually acceptable solutions. All are experienced. Some are professionals on staff while others are appointed from outside the PSLRB.

As in previous years, the PSLRB encouraged mediation to parties at adjudication. In some cases, adjudicators may act as mediators and may help parties resolve issues through settlement discussions at adjudication.

Parties using mediation as a voluntary alternative have experienced considerable success. This past year, the PSLRB conducted 86 separate mediation interventions for grievances and complaints that had been referred to adjudication; 81 percent resulted in settlements. As a result of those interventions, 119 files that had been referred to adjudication were resolved.

When its resources permit, the PSLRB’s mediation services also handle cases not yet referred to adjudication. Called “preventive” mediations, they attempt to resolve disputes before a grievance or complaint is formally referred to adjudication, reducing referrals. In 2010-2011, the PSLRB’s Dispute Resolution Services (DRS) conducted 18 preventive mediations; over 89 percent led to resolutions, meaning 16 fewer potential files were brought before the PSLRB.

## Collective Bargaining

The PSLRB helps parties bargain collectively by providing mediation services when they reach an impasse during their face-to-face negotiations. By 2010-2011, the major round of negotiations begun in 2007-2008, involving the Treasury Board, separate employers and bargaining agents, had nearly completed. The PSLRB had to provide only limited assistance. A PSLRB mediator helped with one intervention, which led to a settlement.

Parties unable to resolve their differences during collective bargaining, or with the assistance of a mediator, may refer their disputes to the PSLRB for resolution. Under the *PSLRA*, bargaining agents may opt for either binding arbitration or conciliation (with the right to strike).

Once the parties begin their dispute resolution processes (either conciliation or arbitration under the *PSLRA*), DRS provides assistance and support to the Chairperson to set up and administer arbitration boards and Public Interest Commissions (PICs). A PIC is not permanent and comprises one or three members, appointed by the responsible minister on the PSLRB Chairperson’s recommendation. The PIC’s findings and recommendations are not binding on the parties. No new requests for conciliation were received in 2010-2011.

As previously mentioned, parties who are unable to reach collective agreements through negotiation may proceed to arbitration if the bargaining agent selected that as the method of dispute resolution. Arbitration results in an arbitral award (a decision), legally binding on the parties, which precludes legal strike action. In 2010-2011 the PSLRB received two arbitration requests, as well as one carried over from the previous fiscal year. One arbitral award was issued; the others were resolved either independently by the parties or with help from a PSLRB mediator.

*This past year, the PSLRB conducted 86 separate mediation interventions for grievances and complaints that had been referred to adjudication; 81 percent resulted in settlements.*

*CARS is a critical part of the changes mandated in the Public Service Modernization Act (PSMA) and has been described as a key lever to improving collective bargaining between the parties in the areas of wages and benefits.*

### **Mediation Training**

In 2010-2011, DRS delivered 10 interest-based negotiation and mediation courses. They are designed for staff relations officers, union representatives, managers and supervisors, and for those working in related fields, such as in employee assistance programs. The participants, a mix from both the management and the bargaining agent sides, were encouraged to share their views on conflict resolution.

The two-and-a-half-day interactive courses made nearly 200 public service participants familiar with and helped them understand interest-based approaches and mediation skills, which are useful when resolving workplace disputes. They allowed the participants to explore workplace conflict and communication issues. Through role play, the participants were able to practice the skills and techniques that they had learned.

PSLRB mediators also delivered presentations and special sessions, both within and outside the public service, to help build understanding of mediation as a dispute resolution mechanism and to provide insight into the PSLRB's mediation approach.

### **Compensation Analysis and Research Services (CARS)**

One of the PSLRB's key roles is supporting collective bargaining and compensation determination processes for the federal public service. It achieves that objective by collecting, compiling and analyzing impartial, accurate and timely information about comparative rates of pay, employee wages, terms and conditions of employment, and benefits. It collects that information from the public and private sectors and disseminates it both to the parties to bargaining under the *PSLRA* and to the public.

An independent advisory board provides advice to the Chairperson on CARS' priorities and requirements. Established in 2005 under the *PSLRA*, its members include bargaining agents and employers.

CARS is a critical part of the changes mandated in the *Public Service Modernization Act (PSMA)* and has been described as a key lever to improving collective bargaining between the parties in the areas of wages and benefits.

### **Compensation Comparability Study**

In 2010-2011, preparations continued for launching the PSLRB's next compensation comparability study. Some achievements during the year included conducting comprehensive consultations with the parties, described later in this report, and fine-tuning the tools and technology used to collect and manage study-related data. Collaborations continued with Statistics Canada to finalize the study's sample design and application.

### **Stakeholder Consultations**

The PSLRB's ongoing approach to conducting its compensation studies has been to ensure that the parameters encompass all stakeholder requirements, while keeping the process manageable in terms of resources and administration (given its scope), and ultimately, to ensure that comprehensive, relevant and reliable results are disseminated.

To achieve those goals, CARS led a series of consultations from June 2010 to March 2011. All parties were invited to participate and to share their views about the study parameters and its related processes. Some of the topics discussed included the study's proposed timing, its frequency and processes; the identification of the target groups, the job matching process, and the sampling process and parameters; issues arising from the *PSECA*; the total compensation model, and the incidence and characteristics of benefits; the quality control of the data; and the publication of, and access to, the study results. In addition to the PSLRB website, on which a new section was created for their exclusive use in September 2010, the parties were also asked to provide input on other potential mechanisms for their ongoing communications with the PSLRB and for the dissemination of the study results.

During summer 2011, CARS will share with all parties the results of the discussions about the study's different methodological aspects. CARS is also committed to keeping the parties and other stakeholders informed of the study's progress, milestones and related activities (e.g., the start or completion of its different phases).

## Challenges and Opportunities

### Information Management

The PSLRB recognizes that information is a valuable resource that must be managed effectively to ensure its clients and Canadians are properly served. As a result, the PSLRB identified information management as a key priority this year and developed a strategy that will enable it to comply with the applicable legislation and central agency policies, as well as to align itself with the Government of Canada's vision for information management.

### Case Management

Effectively managing its sizeable and complex caseload is an ongoing challenge for the PSLRB.

A variety of factors affect the PSLRB's ability to deliver its services as promptly and efficiently as it would like, including the availability of parties for hearings, requests for postponements and continuances.

In 2010-2011, the PSLRB again focused its efforts on working with the parties to plan hearings and to better manage the hearing process. Several case management tools were employed to help accelerate the completion of the PSLRB's case files, including pre-hearing conferences, fact-finding meetings and rendering decisions based on information on file or with additional written submissions.

The PSLRB also offers expedited adjudication to employers and bargaining agents. It allows certain grievances to be dealt with without resorting to an oral hearing process. Either party may apply for expedited adjudication, but both parties must sign or have already signed a memorandum of understanding with the PSLRB in order for it to be employed. In the expedited

process, the parties normally file an agreed statement of facts, and no witnesses are heard. The parties agree that decisions then rendered are not precedent-setting and that they will not be subject to judicial review. A verbal decision may be rendered at the hearing. A short written decision follows within five days.

In 2010-2011, four new cases filed with the PSLRB requested expedited adjudication. One hearing was held, involving two cases. One additional case was withdrawn shortly before the scheduled expedited adjudication.

### Privacy and Openness

As a quasi-judicial tribunal that renders decisions on a broad range of labour relations matters in the federal public service, the Board operates very much like a court. As it is bound by the constitutionally protected open-court principle, it conducts its oral hearings in public, save for exceptional circumstances. This means that most information filed with it becomes part of a public record and is generally available to the public to support transparency, accountability and fairness.

The principles of administrative law require that the Board issue a written decision when deciding a matter. The decision is to include a summary of the evidence presented and the arguments of the parties, as well as an articulation of the supporting reasons. The *Protocol for the Use of Personal Information in Judgments*, approved by the PSLRB and endorsed by the Canadian Council of Administrative Tribunals, reflects the ongoing commitment of Board members to seek a balance between the open-court principle and the privacy expectations of individuals, in accordance with accepted legal principles, and to report in their decisions only that personal information that is relevant and necessary to the determination of the dispute. Also, documents filed as exhibits before a Board member that contain medical, financial or other sensitive information about a person may be sealed by order of a Board member, if appropriate. The PSLRB and other tribunals were granted intervenor status in a case before the Federal Court to argue those issues. The case was discontinued during the year under review.

*The PSLRB developed a strategy that will enable it to comply with the applicable legislation and central agency policies, as well as to align itself with the Government of Canada's vision for information management.*

**Overall, 98 percent  
of all PSLRB  
decisions rendered  
stand as final  
decisions.**

The PSLRB's written decisions are available to the public in many ways. They may be consulted in its library. Most are published by specialized private publishers. Some are accessible on the Internet from publicly available databases. In addition, the full texts of decisions have been posted on the PSLRB's website since 2000. As a means to balance the open-court principle and the privacy expectations of individuals availing themselves of their rights under the *PSLRA*, the PSLRB has voluntarily introduced measures that restrict global search engines from accessing full-text decisions posted on its website. It has also modified its website and administrative letters opening case files to notify individuals who initiate proceedings that its decisions are posted in their entirety on its website.

On occasion, parties may apply for judicial review of a decision rendered either by an adjudicator or by the Board. Decisions of adjudicators are reviewed by the Federal Court; Board decisions are reviewed by the Federal Court of Appeal. See Appendix 3 for a summary of such applications from April 1, 2006 to March 31, 2011.

### **Notable Decisions**

Decisions rendered by the Board or by its members in their roles as adjudicators contribute to the elaboration of jurisprudence in labour relations, specifically in the context of the federal public service, but more widely as well. Those decisions are final and binding on the parties and are subject only to judicial review under the *Federal Courts Act*. On average, more than 85 percent of the decisions issued by the PSLRB and its adjudicators are upheld when subject to judicial review. Overall, 98 percent of all PSLRB decisions rendered stand as final decisions. Descriptions of several notable grievance and complaint case decisions can be found in Appendix 4.

## MORE INFORMATION ABOUT THE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD

The PSLRB's mailing address is:

Public Service Labour Relations Board  
P.O. Box 1525, Station B  
Ottawa, Ontario  
Canada  
K1P 5V2

The PSLRB may also be contacted by telephone or fax between the weekday hours of 08:00 and 16:00 (EST).

Telephone: 613-990-1800  
Fax: 613-990-1849

Toll free: 866-931-3454

The PSLRB may be reached by email at [mail.courrier@pslr-crtp.gc.ca](mailto:mail.courrier@pslr-crtp.gc.ca).

The PSLRB's Jacob Finkelman library houses a collection of labour relations resources, which can be viewed via the library catalogue on the website or by contacting the library directly.

The library is pleased to provide copies of Board decisions and to respond to reference questions.

Library hours are weekdays from 08:00 to 16:00 (EST).

The library's address is:

C.D. Howe Building  
240 Sparks Street  
West tower, 6<sup>th</sup> floor  
Ottawa, Ontario  
Telephone: 613-990-1800  
Toll free: 866-931-3454  
Email: [library-bibliotheque@pslr-crtp.gc.ca](mailto:library-bibliotheque@pslr-crtp.gc.ca)

The PSLRB's website, <http://www.pslrb-crtp.gc.ca>, contains a variety of useful information, including:

- summary and full-text versions of PSLRB decisions
- information about the PSLRB's mandate, membership and functions
- hearing schedules
- information about the status of collective bargaining
- annual reports and publications
- frequently asked questions, fact sheets, practice notes, guides and videos
- labour relations legislation, regulations and forms
- newsletters
- how to register for mediation training

**Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent  
April 1, 2010 to March 31, 2011\***

**Where the Treasury Board of Canada is the Employer**

Bargaining agent	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
Association of Canadian Financial Officers	1	4183
Association of Justice Counsel	1	2580
CAW - CANADA	1	5
CAW - CANADA, Local 2182	1	340
Canadian Association of Professional Employees	2	13 848
Canadian Federal Pilots Association	1	423
Canadian Merchant Service Guild	1	1103
Canadian Military Colleges Faculty Association	1	196
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 588	1	12
Federal Government Dockyard Chargehands Association	1	84
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1	796
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	1	848
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1	1135
Professional Association of Foreign Service Officers	1	1390
Professional Institute of the Public Service of Canada	6	36 039
Public Service Alliance of Canada	5	115 623
Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN	1	6587
<b>Total for the Treasury Board of Canada</b>	<b>27</b>	<b>185 192</b>

**Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent**  
**April 1, 2010 to March 31, 2011\***

**Other Employers**

Separate employers (by bargaining agent)	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
<b>CANADA REVENUE AGENCY</b>		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	11 511
Public Service Alliance of Canada	1	31 253
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>42 764</b>
<b>CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY</b>		
Professional Institute of the Public Service of Canada	3	2049
Public Service Alliance of Canada	1	4703
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>6752</b>
<b>CANADIAN INSTITUTES OF HEALTH RESEARCH</b>		
Public Service Alliance of Canada	1	19
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>19</b>
<b>CANADIAN NUCLEAR SAFETY COMMISSION</b>		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	744
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>744</b>
<b>CANADIAN POLAR COMMISSION</b>		
No bargaining agents	0	4
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE</b>		
Public Service Alliance of Canada	1	163
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>163</b>
<b>COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT CANADA</b>		
Public Service Alliance of Canada	1	1563
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1563</b>

**Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent**  
**April 1, 2010 to March 31, 2011\***

**Other Employers (continued)**

Separate employers (by bargaining agent)	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
<b>FINANCIAL CONSUMER AGENCY OF CANADA</b>		
No bargaining agents	0	62
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>62</b>
<b>FINANCIAL TRANSACTIONS AND REPORTS ANALYSIS CENTRE OF CANADA</b>		
No bargaining agents	0	342
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>342</b>
<b>INDIAN OIL AND GAS CANADA</b>		
No bargaining agents	0	81
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>81</b>
<b>NATIONAL CAPITAL COMMISSION</b>		
Public Service Alliance of Canada	1	435
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>435</b>
<b>NATIONAL ENERGY BOARD</b>		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	328
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>328</b>
<b>NATIONAL FILM BOARD OF CANADA</b>		
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	2	107
Professional Institute of the Public Service of Canada	2	147
Syndicat général du cinéma et de la télévision, CUPE Local 9854	1	113
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>367</b>
<b>NATIONAL RESEARCH COUNCIL OF CANADA</b>		
Professional Institute of the Public Service of Canada	4	1769
Research Council Employees' Association	6	2183
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>3952</b>

**Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent**  
**April 1, 2010 to March 31, 2011\***

**Other Employers (continued)**

Separate employers (by bargaining agent)	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
<b>NATIONAL ROUND TABLE ON THE ENVIRONMENT AND THE ECONOMY</b>		
No bargaining agents	0	33
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>33</b>
<b>NATURAL SCIENCES AND ENGINEERING RESEARCH COUNCIL OF CANADA</b>		
No bargaining agents	0	416
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>416</b>
<b>NORTHERN PIPELINE AGENCY CANADA</b>		
No bargaining agents	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA</b>		
Public Service Alliance of Canada	1	185
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>185</b>
<b>OFFICE OF THE CORRECTIONAL INVESTIGATOR</b>		
No bargaining agents	0	29
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>29</b>
<b>OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS</b>		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	404
Public Service Alliance of Canada	1	18
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>422</b>
<b>PARKS CANADA AGENCY</b>		
Public Service Alliance of Canada	1	4946
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4946</b>
<b>SECURITY INTELLIGENCE REVIEW COMMITTEE</b>		
No bargaining agents	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent**  
**April 1, 2010 to March 31, 2011\***

**Other Employers (continued)**

Separate employers (by bargaining agent)	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
<b>SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL OF CANADA</b>		
Public Service Alliance of Canada	2	206
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>206</b>
<b>STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES</b>		
Public Service Alliance of Canada	11	725
United Food and Commercial Workers Union	12	715
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>1440</b>
<b>STATISTICS SURVEY OPERATIONS</b>		
Public Service Alliance of Canada	2	1894
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1894</b>
<b>Total for other employers</b>	<b>58</b>	<b>67 147</b>
<b>Total from the Treasury Board</b>	<b>27</b>	<b>185 192</b>
<b>Total for all employers</b>	<b>85</b>	<b>252 339</b>

\*The figures in Table 1 were provided by the employers.

**Table 2: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Bargaining Agent April 1, 2010 to March 31, 2011\***

Certified bargaining agent	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
Association of Canadian Financial Officers	1	4529
Association of Justice Counsel	1	2850
CAW - CANADA	1	7
CAW - CANADA, Local 2182	1	350
Canadian Association of Professional Employees	2	13 891
Canadian Federal Pilots Association	1	393
Canadian Merchant Service Guild	1	1073
Canadian Military Colleges Faculty Association	1	212
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	2	102
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 588	1	27
Federal Government Dockyard Chargehands Association	1	71
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1	831
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	1	958
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1	1138
Professional Association of Foreign Service Officers	1	1317
Professional Institute of the Public Service of Canada	19	53 612
Public Service Alliance of Canada	29	152 616
Research Council Employees' Association	6	1960
Syndicat général du cinéma et de la télévision, CUPE Local 4835	1	124
United Food and Commercial Workers Union	12	1362
Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN	1	6637
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>244 060**</b>

\* The figures in Table 2 were provided by the bargaining agents.

\*\* The total in Table 2 does not equal the 252 339 employees indicated in Table 1 (from the Treasury Board and separate employers) because 8279 of the employees included in Table 1 were not represented by a bargaining agent or tabulated in their calculations.

**Table 1: Total Caseload: 2007-2008 to 2010-2011**

Fiscal year	Caseload					Grievances	Complaints	Applications
	Carried forward from previous years	New	Total number of active cases	Closed	Carried forward to next year	Active	Active	Active
2007/08	3291	1528	4819	1454	3365	3885	173	761
2008/09	3490	1532	5022	1543	3479	3796	295	773
2009/10	3966	1331	5297	1482	3815	3812	290	863
2010/11	3774	2108	5882	1487	4395	4148	235	1499

**Table 2: Grievances, Complaints and Applications  
Before the Public Service Labour Relations Board  
2010-2011**

	Number of cases brought forward from previous years	Number of new cases received	Total number of cases	Number of cases closed (includes cases settled, withdrawn and decided)		Number of cases carried forward to 2011-2012	Decisions or orders
				Settled & withdrawn	Decided		
Individual	2452	1672	4148	323	155	3574	73
Group		16		0	0	36	0
Policy		8		8	33	19	3
<b>Total grievances</b>	<b>2452</b>	<b>1696</b>	<b>4148</b>	<b>519</b>		<b>3629</b>	<b>76</b>
Complaints of unfair labour practices	146	25	200	42	52	32	17
– Duty of fair representation							
– Other		29				74	
Complaints under the <i>Canada Labour Code</i>	28	7	35	8	2	25	3
<b>Total complaints</b>	<b>174</b>	<b>61</b>	<b>235</b>	<b>104</b>		<b>131</b>	<b>20</b>
Request to file certified copy of order with Federal court	0	2	2		1	1	1
Certifications	0	1	1		1	0	1
Revocations of certification	0	1	1		1	0	1
Determination of successor rights	0	0	0		0	0	0
Membership in a bargaining unit	7	4	11		4	7	1
Designation of essential services positions	7	0	7		3	4	4
Applications for review of Board decisions	3	10	13		7	6	7
Requests for extension of time	26	20	46		18	28	6
<b>Subtotal applications<sup>1</sup></b>	<b>43</b>	<b>38</b>	<b>81</b>		<b>35</b>	<b>46</b>	<b>21</b>
Determination of management and confidential positions	303	311	614		185	429	372 <sup>2</sup>
Other applications (not specified above)	802	2	804		644	160	N/A <sup>3</sup>
<b>Total applications</b>	<b>1148</b>	<b>351</b>	<b>1499</b>		<b>864</b>	<b>635</b>	<b>393<sup>3</sup></b>
<b>TOTAL</b>	<b>3774</b>	<b>2108</b>	<b>5882</b>		<b>1487</b>	<b>4395</b>	<b>489<sup>3</sup></b>

<sup>1</sup> This subtotal excludes the work done on managerial and confidential exclusion proposals.

In all cases, the determinations were made by an order rendered by the PSLRB on consent.

<sup>3</sup> The total number of decisions/orders does not include those issued for "other applications."

## Synopsis of Applications for Judicial Review of Decisions

April 1, 2006 to March 31, 2011

	Decisions rendered <sup>1</sup>	Number of applications	Applications withdrawn	Applications dismissed	Applications allowed	Applications pending <sup>2</sup>	Appeals of applications pending <sup>3</sup>
<b>YEAR 1</b> (April 1, 2006 to March 31, 2007)	116	25	9	11	4	1	0
<b>YEAR 2</b> (April 1, 2007 to March 31, 2008)	112	23	8	9	6	0	0
<b>YEAR 3</b> (April 1, 2008 to March 31, 2009)	114	24	4	18	2	0	0
<b>YEAR 4</b> (April 1, 2009 to March 31, 2010)	183	30	11	15	3	1	0
<b>YEAR 5</b> (April 1, 2010 to March 31, 2011)	126	25	0	1	2	22	1
<b>TOTAL</b>	<b>651</b>	<b>127</b>	<b>32</b>	<b>54</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>1</b>

Note: The figures for the last four fiscal years are not final, as not all the judicial review applications filed in those years have made their way through the court system.

Decisions rendered do not include cases dealt with under the expedited adjudication process and Managerial Exclusion Orders issued by the Board upon consent of the parties.

Applications that have yet to be dealt with by the Federal Court. Does not include appeals pending before the Federal Court of Appeal or the Supreme Court of Canada.

Results of appeals disposed of have been integrated into the statistics in this table.

## NOTABLE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD DECISIONS

From year to year, different issues come to the fore. In addition, the federal courts render decisions on cases reviewed earlier in the Board's annual reports. These notable decisions provide a glimpse of the current state of the law for some interesting issues.

### Disclosure

In *Quadrini v. Canada Revenue Agency and Hillier*, 2009 PSLRB 104, the Board Member was confronted with an issue of solicitor-client privilege. The complainant had requested a number of documents under access to information legislation, and the respondents had refused to release one document on the grounds of solicitor-client privilege. The Board ordered the employer to produce an affidavit that would establish that the document was in fact covered by the privilege.

The Attorney General applied for judicial review. The Board sought intervenor status before the Federal Court of Appeal (a rare occurrence), believing that this case would be a good test for defining the parameters of the Board's authority to look into a solicitor-client privilege claim. Leave was granted in *Attorney General of Canada v. Quadrini*, 2010 FCA 246, and the Court heard from the parties and the intervenor on December 15, 2010. The respondent argued that he was entitled to receive the document and that the Board should be able to determine whether the privilege applied. The Attorney General argued that the Board attempted to breach the privilege by ordering an affidavit. The Board submitted that it was in the interest of fair and expeditious hearings that it be able to at least determine whether the privilege applied.

In its decision (*Attorney General of Canada v. Quadrini*, 2011 FCA 115), the Federal Court of Appeal did not answer the question of whether the Board had the authority to consider solicitor-client privilege. The Court neither expressly ruled out the possibility of the Board deciding issues of solicitor-client privilege nor affirmed its jurisdiction to do so. Rather, the Court decided the issue on the basis of relevance; before even considering whether solicitor-client privilege is at stake, the Board must determine whether the document sought is truly relevant to the proceedings. The Court determined

that, based on the surrounding evidence, the document in question could not have been relevant, and that, therefore, the issue of solicitor-client privilege did not even arise.

The question of the Board's jurisdiction with respect to solicitor-client privilege remains unresolved.

### Essential Services Agreements

Last year's report noted that the Board was developing jurisprudence on the new concept of essential services agreements (ESA), introduced in the *Public Service Labour Relations Act* ("the Act"), which came into force in 2005.

Last year's report dealt with *Treasury Board v. Professional Institute of the Public Service of Canada*, 2009 PSLRB 128, a decision in which the Board defined the essential services performed by Computer Services (CS) staff of the Canada Border Services Agency. The dispute centred on whether the essential services should be viewed in terms of the computer systems (the bargaining agent's view) or in terms of the program activities (the employer's view). The Board determined that essential services in that case meant the provision of computer systems and services related to managing the access of people and goods to and from Canada for the purpose of protecting the safety or security of the public. The bargaining agent applied for judicial review. At the hearing, the bargaining agent argued that the Board's definition was too vague, thus making it impossible to identify the types and numbers of positions necessary to provide those essential services. The respondent submitted that the definition was sufficient to establish the positions necessary to maintain essential services.

In *Professional Institute of the Public Service of Canada v. Attorney General of Canada*, 2011 FCA 143, the Federal Court of Appeal allowed the application for judicial review and remitted the matter back to the Board for redetermination.

The Court ruled that the Act clearly makes the definition of essential services, as opposed to essential positions, paramount. However, the Board's definition, which used the words, "... for the purpose of protecting the safety or security of the public," paraphrasing the Act, did not help the parties determine the positions, types or numbers. It left the issue to the parties for resolution, rather than defining the essential services, as it was tasked by the initial application.

By allowing the judicial review, the Court directed the Board to more precisely define the essential services.

By contrast, in *Treasury Board v. Professional Institute of the Public Service of Canada*, 2010 PSLRB 60, the Board precisely defined the tasks to be considered essential services. That decision also dealt with the CS group. In *Attorney General of Canada v. Professional Institute of the Public Service of Canada*, 2011 FCA 20, the Federal Court of Appeal dismissed the application for judicial review.

In that decision, the parties had jointly requested that the Board consider whether the content of the ESA, in the context of the CS group at Public Safety Canada, was limited to the three elements listed (types of positions, number of positions and specific positions) in the definition of “essential services agreement” in subsection 4(1) of the Act or whether it could also include the definition of essential services as determined by the Board in its first ESA decision (*Treasury Board v. Professional Institute of the Public Service of Canada*, 2010 PSLRB 15). The Board held that it must be guided by its rulings about the meaning and intent of the essential services features of the Act and that paragraphs (a) to (c) of the definition of “essential services agreement” could have no comprehensible meaning without the modifying reference to essential services.

The Board held that the legislative regime governing essential services had changed under the Act from a position- to a service-based scheme. The overarching practical requirements are that employees must know precisely the services that they are required to perform in the event of a strike and that they should not be expected to intuit those services from a list of positions in an ESA. Therefore, the Board necessarily had the authority to define the essential services for the purposes of the ESA.

The Federal Court of Appeal agreed.

In a further development, in *Public Service Alliance of Canada v. Treasury Board*, 2010 PSLRB 88, the Board considered the extent to which it could review an employer decision on a matter for which the Act grants the employer exclusive authority.

The Board had rendered an initial decision about the ESA negotiation for citizen service officers at Service Canada. In that decision, the Board identified the services necessary for the safety and security of the public and directed the employer to determine the level at which the services would be delivered to the public in the event of a strike. The employer set the level of service, and the parties resumed discussions with a view to completing the ESA, but issues then arose.

The bargaining agent made a disclosure request to the Board that the employer provide it with documents about its decision to set the level of service at 100%. The employer replied that, under section 120 of the Act, it had the exclusive right to set the level of service and that, therefore, it was under no obligation to provide the requested information. Section 120 is the only provision that specifically qualifies an employer right as exclusive; however, although it is an exceptionally strongly stated grant of exclusive authority, it does not contain words to oust review for compliance with certain standards, such as the duty of fairness. The Board found that there may be circumstances under which it is appropriate to review the exercise of discretion. The purpose of such a review would not be to substitute another determination of the level of service but would be limited to determining whether any circumstances existed that vitiated the employer’s determination of the level of service as an abuse of authority. A review would be an unusual and exceptional occurrence. The Board held that section 36 provided it with the authority to review and that the authority was rationally related and necessary to the Act’s object of maintaining effective labour-management relations. The Board added that setting certain administrative parameters within which the employer was to exercise its exclusive right under section 120, and requiring the employer to disclose information about how it set the level of service, did not limit or derogate from that exclusive right.

The Board directed the parties to attempt to resolve the outstanding disclosure issues, and if they were unsuccessful, the Board would convene a case-management meeting to hear submissions and rule on the request.

The application for judicial review is pending (Federal Court of Appeal File No. A-320-10).

## Damages

As the law evolves, so does the issue of damages. Labour arbitration case law supports adjudicators' authority to grant damages, as does the Act. However, the fact that an administrative tribunal does not have all of the powers of an ordinary court leads to the question of the limits to an adjudicator's authority to grant damages.

The issue was again tested this past year. Board adjudicators rendered two decisions dealing mainly with damages, ***Tipple v. Deputy Head (Department of Public Works and Government Services)***, 2010 PSLRB 83, and ***Robitaille v. Deputy Head (Department of Transport)***, 2010 PSLRB 70. Both decisions are now under judicial review.

In *Tipple*, the adjudicator concluded that the layoff alleged by the deputy head was not the true reason for the termination. In addition to damages for lost wages and benefits, the adjudicator granted other unusual damages for loss of reputation and for psychological injury, as well as damages for obstruction of process by the employer.

In *Robitaille*, the adjudicator found that senior management had treated the grievor egregiously in a harassment investigation and that he had been unjustly demoted. The adjudicator awarded compensatory and punitive damages, including damages to cover the loss of property that the grievor incurred to pay for legal representation.

## Legislative Changes - Rejection on Probation

Under the Act, as under the *Public Service Staff Relations Act* ("the former Act"), adjudicators do not have jurisdiction to hear grievances about rejections on probation. However, the jurisprudence has established that adjudicators may consider whether such a dismissal was truly for employment-related reasons, as opposed to any bad-faith motives on the part of the employer.

The wording of the new *Public Service Employment Act* (PSEA) has increased the employer's discretion to end the employment of an employee on probation — now with a simple notice. In both ***Tello v. Deputy Head (Correctional Service of Canada)***, 2010 PSLRB 134, and ***Ducharme v. Deputy Head (Department of Human Resources and Skills Development)***, 2010 PSLRB 136, the adjudicators had to weigh whether the new legislation changed the test to determine whether an adjudicator had jurisdiction to hear

a termination grievance about a rejection on probation. Both adjudicators concluded that the new provisions of the PSEA changed the onus of proof. While historically, the employer had the onus of showing that the rejection was for employment-related reasons, now a grievor must establish that the rejection was not about dissatisfaction with his or her performance but rather that it was a sham hiding an improper motive.

## Other Employers

A great number of the cases decided by the Board or by adjudicators are covered by the PSEA, but not all. Some separate employers have their own employment legislation, a situation that lends itself to challenges in statutory construction. Such was the case in ***Boutziouvis v. Financial Transactions and Reports Analysis Centre of Canada***, 2010 PSLRB 135. Under the FINTRAC's enabling statute, the employer can terminate employment "otherwise than for cause." Even so, the adjudicator ruled that the statute did not import common-law employment contract principles into the employer-employee relationship. The employer could not terminate employment at will. The employee established that the termination was disciplinary and thus adjudicable. The adjudicator found that the employer had not shown that the discipline was justified and reinstated the grievor.

The employer has applied for judicial review.

## Discrimination

In ***LaBranche v. Treasury Board (Department of Foreign Affairs and International Trade)***, 2010 PSLRB 65, the adjudicator found a clear case of discrimination based on religious beliefs, which does not happen frequently in the Board's jurisdiction. The grievor was an Orthodox Jew. One of her requested accommodations was to leave early on Fridays to celebrate the Sabbath. Since the proper celebration time includes sunset, she would leave earlier in the winter. That accommodation, and other manifestations of her faith, apparently led to friction. In the end, a poisoned work atmosphere was created, which ended the grievor's secondment early. The adjudicator found that the employer had failed to prevent harassment and discrimination in the workplace. In her order, the adjudicator detailed the employer's violations of the relevant collective agreement and the *Canadian Human Rights Act* and left it to the parties to determine the appropriate monetary compensation.

## Follow-up in the Federal Courts

An important component of Legal Services' work is staying current with the courts' pronouncements on the Board's decisions. The following three very different judicial reviews will impact our decisions and processes.

Last year's report included a paragraph about the follow-up in the Federal Court of the *Amos* decision. This year, the Federal Court of Appeal overturned the Federal Court's decision and restored the original Board decision.

In *Amos v. Deputy Head (Department of Public Works and Government Services)*, 2008 PSLRB 74, the adjudicator ruled that the Act gave him jurisdiction to consider whether a settlement agreement had been duly executed, thus reversing the jurisprudence developed under the former Act. In *Attorney General of Canada v. Amos*, 2009 FC 1181, the Federal Court ruled that, once the parties sign a memorandum of agreement, they abandon the grievance procedure, and thus, it cannot be revived. The settlement puts an end to an adjudicator's jurisdiction.

In *Amos v. Attorney General of Canada*, 2011 FCA 38, the Federal Court of Appeal confirmed that adjudicators have jurisdiction to hear a dispute affecting the execution of a settlement agreement about a grievance validly referred to adjudication. The Court restored the adjudicator's decision, overturning the Federal Court's decision. That court had ruled that the adjudicator did not have the authority to consider the grievance once the settlement agreement was signed.

The Federal Court of Appeal stated that both the legislative changes contained in the Act and the general shift in the jurisprudence confirmed the adjudicator's authority to remain seized if the terms of the agreement were not honoured. The Court's conclusion, as follows at paragraph 77, finally settled an important point for deciding whether an adjudicator may be seized anew of a grievance that has not been truly resolved by a settlement agreement:

*...The Adjudicator's considerations are consistent with achieving the fundamental objects of the Act. The appellant's settlement agreement dispute is intrinsically related to his underlying and persisting grievance, originally referred to adjudication, and properly within the jurisdiction of the Adjudicator.*

In *Lâm v. Attorney General of Canada*, 2010 FCA 222, the Federal Court of Appeal set a clear limit on the jurisdiction of the reviewing court. Once the judicial review was allowed, the Federal Court had to return the decision to the same adjudicator for a new decision. The Federal Court had partly allowed the judicial review (in 2009 FC 913) of the adjudicator's decision. In the original decision (*Lâm v. Deputy Head (Public Health Agency of Canada)*, 2008 PSLRB 61), the adjudicator ruled that the grievor should not have been terminated. However, rather than reinstating her, the adjudicator decided to award damages.

The Federal Court ruled that the adjudicator had failed to allow the parties to make submissions about the appropriate remedy and added a comment about the existing case law as to whether reinstatement is the only remedy available. The Federal Court of Appeal stated that, once the procedural defect had been noted, i.e., not hearing the parties about the remedy, then there could be no further comment, and the matter simply had to be remitted to the adjudicator for another hearing and decision.

*Boshra v. Canadian Association of Professional Employees*, 2011 FCA 98, was an appeal of a Board decision on the duty of fair representation. The appellant disagreed with how his bargaining agent had handled a grievance about privacy and discrimination.

The interesting point for the Board was the Court's comment about the expectations of self-represented litigants. Although the Court ruled in the end that there had been no procedural unfairness, as the complainant argued, it suggested that, when dealing with self-represented litigants, a tribunal such as the Board must be very careful to state explicitly how matters will proceed. In that case, the Board had returned to the complainant the evidence that he had submitted, along with his complaint application, stating that evidence could be presented again at the hearing stage. The Board decided that the matter would be dealt with by way of written submissions and invited the parties to submit whatever arguments and evidence they thought relevant. The complainant still expected an oral hearing, and failed to present one piece of evidence, which he believed was crucial. In the end, the Court agreed with the Board that the evidence itself would not have changed the decision. Still, the Court expressed some sympathy for the complainant's dismay at not having been able to present what he considered important evidence.







on ne pouvait plus faire d'autres commentaires et l'affaire devait simplement être renvoyée à l'arbitre de gref afin qu'il tienne une autre audience et rende une nouvelle décision.

**Boshra c. Association canadienne des employés professionnels**, 2011 CAF 98, était un appel d'une décision de la

Commission portant sur le devoir de représentation équitable. L'appelant avait exprimé son désaccord avec la façon dont son agent négociateur avait traité un gref portant sur la vie privée et la discrimination.

Pour la Commission, l'aspect intéressant de cette affaire a résidé dans les commentaires que la Cour a faits sur les attentes à l'égard des plaignants se représentant eux-mêmes. Bien que la Cour ait fini par statuer qu'il n'avait pas eu d'iniquité procédurale, ainsi que le plaignant le soutenait, elle a fait valoir que, dans le cas de plaignants se représentant eux-mêmes, un tribunal tel que la Commission devait prendre grand soin d'explicitier la façon dont les choses allaient se dérouler dans la procédure. Dans ce cas, la Commission avait retourné au plaignant la preuve qu'il avait produite, accompagnée de sa plainte, en déclarant que cette preuve pourrait être de nouveau présentée à l'étape de l'audience. La Commission a déterminé que l'affaire pourrait être tranchée sur la base d'arguments écrits et a invité les parties à soumettre tout argument et élément de preuve qu'elles jugeaient pertinent. Le plaignant, qui s'attendait encore à la tenue d'une audience, a omis de présenter un élément de preuve qui, à son sens, était d'une importance cruciale. En fin de compte, la Cour a convenu, avec la Commission, que la preuve en tant que telle n'aurait pas changé l'issue de l'affaire. Cela dit, la Cour a dit compatir quelque peu avec le désarroi du plaignant qui n'avait pu présenter ce qu'il considérait comme une preuve importante.

pas compétence pour instruire le gref une fois que l'entente de règlement avait été signée.

La Cour d'appel fédérale a déclaré que tant les modifications législatives incluses dans la Loi que le changement d'orientation dans la jurisprudence confirmaient la qualité de l'arbitre de gref à demeurer saisi de l'affaire si les conditions de l'entente n'étaient pas respectées. Les conclusions auxquelles la Cour en arrive, au paragraphe 77, ont finalement réglé un point important permettant de déterminer si un arbitre de gref est habilité à demeurer saisi à nouveau d'un gref qui n'a pas été véritablement résolu au moyen d'une entente de règlement :

[...] Les considérations évoquées par l'arbitre de gref vont dans le sens de l'atteinte des objectifs fondamentaux de la Loi. Le différend soulevé par l'appelant au sujet de l'entente de règlement est intrinsèquement lié à son gref principal, qui n'est toujours pas réglé et qui a été d'abord renvoyé à l'arbitrage, et il relève à bon droit de la compétence de l'arbitre de gref.

Dans **Lâm c. Procureur général du Canada**, 2010 CAF 222, la Cour d'appel fédérale fixe une limite claire à la compétence de l'instance de contrôle. Une fois que le contrôle judiciaire a été autorisé, la Cour fédérale devait retourner la décision au même arbitre de gref afin qu'il se prononce à nouveau sur la question. La Cour fédérale avait accueilli en partie le contrôle judiciaire (dans 2009 CF 913) de la décision de l'arbitre de gref. Dans la décision initiale (**Lâm c. Administrateur général (Agence de la santé publique du Canada)**, 2008 CRTFP 61), l'arbitre de gref a statué que la fonctionnaire s'estimant lésée n'aurait pas due être licenciée. Cependant, plutôt que de la réintégrer dans ses fonctions, l'arbitre de gref a opté pour l'octroi de dommages.

La Cour fédérale a statué que l'arbitre de gref avait omis de permettre aux parties de présenter des arguments sur le redressement approprié et a ajouté un commentaire sur la jurisprudence existante quant à savoir si le rétablissement était le seul redressement disponible. La Cour d'appel fédérale a déclaré que, une fois le vice procédural relevé, c'est-à-dire le défaut d'avoir entendu les parties au sujet du redressement,

que d'autres manifestations de sa foi ont apparemment créé des frictions. Au bout du compte, il en est résulté un climat de travail empoisonné qui a donné lieu à la fin prématurée du détachement de la fonctionnaire s'estimant lésée. L'arbitre de gref a jugé que l'employeur n'avait pas empêché le harcèlement et la discrimination en milieu de travail. Dans son ordonnance, l'arbitre de gref a détaillé les contraventions de l'employeur à la convention collective applicable et à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et a laissé aux parties le soin de s'entendre sur l'indemnité pécuniaire appropriée.

### Suivi des cas renvoyés aux cours fédérales

L'une des dimensions importante du travail effectué par les Services juridiques de la CRTFP consiste à se tenir au fait des jugements rendus par les tribunaux qui se prononcent sur des décisions de la Commission. Les trois contrôles judiciaires très différents qui suivent influenceront sur nos décisions et processus. Dans le rapport de l'an dernier, un paragraphe traitait du suivi, à la Cour fédérale, de la décision *Amos*. Au cours de l'exercice à l'étude, la Cour d'appel fédérale a infirmé la décision de la Cour fédérale et rétabli la décision initiale de la Commission.

**Dans Amos c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux), 2008 CRTFP**

74, l'arbitre de gref a déterminé que la *Loi* lui conférait compétence pour déterminer si une entente de règlement avait été signée en bonne et due forme, et donc pour renverser la jurisprudence établie sous le régime de l'ancienne *Loi*. Dans *Canada (Procureur général) c. Amos*, 2009 CF 1181, la Cour fédérale a statué que, une fois que les parties avaient signé un protocole d'entente, elles abandonnaient la procédure applicable aux grefs, et donc que l'accès à cette procédure ne pouvait être rétabli. L'entente conclue mettait fin à la compétence d'un arbitre de gref.

**Dans Amos c. Procureur général du Canada, 2011 CAF 38**, la Cour d'appel fédérale a confirmé que les arbitres de grefs ont compétence pour entendre un différend touchant l'exécution d'une entente de règlement au sujet d'un gref renvoyé à bon droit à l'arbitrage. La Cour a rétabli la décision initiale rendue par l'arbitre de gref et infirmé la décision de la Cour fédérale. Cette dernière cour avait statué que l'arbitre de gref n'avait

le fardeau de la preuve. Alors que, historiquement, c'était à l'employeur qu'il incombe de montrer que le renvoi avait eu lieu pour des raisons liées à l'emploi, c'est à présent au fonctionnaire s'estimant lésé qu'il incombe d'établir que son renvoi ne reposait pas sur un mécontentement à l'égard de son rendement, mais plutôt qu'il s'agissait d'un subterfuge dissimulant des motifs répréhensibles.

### Autres employeurs

Nombre de cas tranchés par la Commission ou par des arbitres de grefs sont couverts par la *LEFP*, mais pas tous. Certains employeurs distincts ont leur propre législation en matière d'emploi, une situation qui se prête à des contestations en matière d'interprétation des lois. Tel a été le cas dans *Boutziouvis c. Centre d'analyse des opérations* et *déclarations financières du Canada*, 2010 CRTFP 135. En vertu de la loi habitante du CANAFE, l'employeur peut décider du licenciement « à l'exclusion du licenciement motivé ». L'arbitre de gref a statué que, même en pareil cas, la *Loi sur le CANAFE* n'incorporait pas les principes de contrat d'emploi de la common law dans la relation employeur/employé et que l'employeur ne pouvait mettre fin à un emploi comme bon lui semble. Dans ce cas, la fonctionnaire s'estimant lésée a démontré que son licenciement avait reposé sur des motifs disciplinaires et donc qu'il était arbitrageable. L'arbitre de gref a conclu que l'employeur n'avait pas démontré que la mesure disciplinaire était justifiée et a donc réintégré la fonctionnaire s'estimant lésée dans ses fonctions.

L'employeur a présenté une demande de contrôle judiciaire.

### Discrimination

**Dans Labranche c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires étrangères et du Commerce international), 2010 CRTFP 65**, l'arbitre de gref a conclu à un cas flagrant de discrimination fondée sur la religion, ce qui ne se produit pas souvent dans les affaires dont la Commission est saisie. La fonctionnaire s'estimant lésée était une juive orthodoxe. L'une des mesures d'adaptation qu'elle sollicitait était de partir plus tôt le vendredi pour célébrer le sabbat. Comme le moment d'observation du sabbat dépend du coucher du soleil, il lui fallait partir plus tôt en hiver. Cette mesure d'adaptation ainsi

Dans *Tipple*, l'arbitre de gnfé a conclu que la mise en disponibilité alléguée par l'administrateur général n'était pas la véritable raison du licenciement. Outre des dommages pour perte de salaire et d'avantages sociaux, l'arbitre de gnfé a accordé d'autres dommages inhabituels pour perte de réputation et pour préjudice psychologique, ainsi que le versement de dommages pour entrave à la procédure de la part de l'employeur.

Dans *Robitaille*, l'arbitre de gnfé a estimé que la haute direction avait négligemment traité le fonctionnaire s'estimant lésé lors d'une enquête de harcèlement et que ce dernier avait été injustement rétrogradé. L'arbitre de gnfé a accordé des dommages compensatoires et punitifs, y compris des dommages couvrant la perte de biens personnels que le fonctionnaire s'estimant lésé avait encourue afin de payer ses honoraires d'avocat.

### Changements législatifs – Renvoi en cours de stage

En vertu de la Loi, tout comme sous le régime de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (l'« ancienne Loi »), les arbitres de gnfés n'ont pas compétence pour entendre des gnfés traitant de renvois en cours de stage. Cependant, la jurisprudence a établi qu'il était permis aux arbitres de gnfés de se pencher sur la question de savoir si pareil renvoi avait véritablement reposé sur des raisons liées à l'emploi plutôt que sur de la mauvaise foi de la part de l'employeur.

Dans le libellé de sa nouvelle version, la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) accroit le pouvoir discrétionnaire d'un employeur de mettre fin à l'emploi d'un fonctionnaire en cours de stage – désormais sur simple avis. Dans *Tello*

*c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2010 CRTFP 134, tout comme dans *Ducharme c. Administrateur général (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2010 CRTFP 136, l'arbitre de gnfé a dû soupeser la mesure dans laquelle la nouvelle législation avait modifié le critère applicable pour déterminer si un arbitre de gnfé avait compétence pour instruire un gnfé de licenciement portant sur un renvoi en cours de stage. Dans ces deux cas, les arbitres de gnfés ont conclu que les nouvelles dispositions de la LEFP avaient modifié

La Commission a jugé qu'il peut y avoir des circonstances justifiant un examen de l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire. Un tel examen n'aurait pas pour but de substituer à la décision d'un employeur une autre détermination du niveau de service effectuée par une autre autorité; il se limiterait à déterminer l'existence éventuelle de circonstances visant la détermination du niveau de service par l'employeur par suite d'un abus de pouvoir. Un examen de cette nature constituerait une exception. La Commission a statué que l'article 36 lui conférer le pouvoir d'examiner l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire de l'employeur et que ce pouvoir d'examen était logiquement relié et nécessaire à l'objet de la Loi consistant à assurer des relations patronales-syndicales fructueuses. La Commission a ajouté que de fixer certains paramètres administratifs auxquels l'employeur devrait se conformer en exerçant son droit exclusif prévu à l'article 120 et d'exiger de l'employeur qu'il divulgue des renseignements sur la façon dont il a établi le niveau de service ne limite pas ce droit exclusif ni n'y porte atteinte.

La Commission a ordonné aux parties de tenter de résoudre les problèmes de divulgation, faute de quoi elle tiendrait une rencontre de gestion des cas pour entendre les arguments des parties et trancher la demande.

La demande de contrôle judiciaire est en instance devant la Cour d'appel fédérale (dossier de la Cour A-320-10).

### Dommages

À mesure que le droit évolue, il en va de même de la question des dommages. La jurisprudence arbitrale du travail appuie le pouvoir des arbitres de gnfés d'accorder des dommages, tout comme la Loi. Toutefois, le fait qu'un tribunal administratif ne détermine pas tous les pouvoirs d'une cour ordinaire soulève la question des limites du pouvoir d'un arbitre de gnfé d'octroyer des dommages.

La question a été revisitée au cours de l'année. Les arbitres de gnfés de la Commission ont rendu deux décisions traitant principalement des dommages, soit *Tipple c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2010 CRTFP 83, et *Robitaille c. Administrateur général (ministère des Transports)*, 2010 CRTFP 70. Ces deux décisions sont maintenant sous contrôle judiciaire.

À l'audience, l'agent négociateur a argué que la définition donnée par la Commission était trop vague et qu'elle rendait donc impossible la détermination des types et du nombre de postes nécessaires à la fourniture de ces services essentiels. Le défendeur a soumis que la définition était suffisamment précise pour qu'on détermine les postes nécessaires au maintien des services essentiels.

Dans *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Procureur général du Canada*, 2011 CAF 143, la Cour d'appel fédérale a accueilli la demande de contrôle judiciaire et renvoyé l'affaire à la Commission pour qu'elle la tranche à nouveau.

La Cour a statué que la Loi faisait clairement valoir l'importance de la définition des services essentiels par rapport à celle des postes essentiels. Toutefois, la définition de la Commission, qui parlait d'assurer « [...] la protection de la sûreté ou de la sécurité du public », reprenant essentiellement le libellé de la Loi, n'aidait pas les parties à déterminer les postes, leurs types ou leur nombre. Elle laissait aux parties le soin de résoudre cette question plutôt qu'elle ne définissait les services essentiels, comme elle était censée le faire selon la demande initiale.

En accueillant la demande de contrôle judiciaire, la Cour a ordonné à la Commission de définir plus précisément les services essentiels.

Dans cette décision, les parties avaient conjointement demandé à la Commission qu'elle détermine si le contenu d'une ESE, dans le contexte du groupe C5 à sécurité publique Canada, se limitait aux trois éléments (les types de postes, le nombre de postes et les postes en question) qui sont énumérés dans la définition d'« entente sur les services essentiels » énoncée au paragraphe 4(1) de la Loi ou s'il pouvait aussi comprendre la définition des services essentiels donnée par la Commission dans sa première décision sur l'ESE (*Conseil du Trésor c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2010 CRRFP 15). La Commission a statué que les décisions qu'elle avait rendues au sujet de la signification et de l'esprit des éléments sur les services essentiels de la Loi devaient la guider et que les alinéas a) à c) de la définition d'« entente sur les services essentiels » ne pouvaient avoir de signification compréhensible sans la mention modificatrice des services essentiels.

La Commission a estimé que le régime législatif s'appliquant aux services essentiels avait changé en vertu de la Loi, passant d'un régime axé sur les postes à un régime axé sur les services. De façon générale, les exigences pratiques sont que les employés doivent connaître précisément les services qu'ils sont tenus de fournir en cas de grève et que l'on ne devrait pas s'attendre à ce qu'ils déduisent ces services d'une liste de postes figurant dans une ESE. En conséquence, la Commission avait nécessairement le pouvoir de définir les services essentiels aux fins de l'ESE.

La Cour d'appel fédérale a souscrit à cela.

Dans un autre développement, soit *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor*, 2010 CRRFP 88, la Commission s'était initialement prononcée sur la négociation d'une ESE dans le cas des agents de services aux citoyens en poste à Service Canada. Dans cette décision, la Commission a déterminé les services qui étaient nécessaires pour assurer la sécurité du public et a ordonné à l'employeur de déterminer le niveau auquel ces services seraient fournis à la population en cas de grève. L'employeur a établi le niveau de service et les parties ont repris les discussions dans le but de conclure l'ESE, mais des différends ont surgi.

L'agent négociateur a présenté à la Commission une demande de divulgation pour que l'employeur produise les documents liés à sa décision d'établir le niveau de service à 100 %. L'employeur a répondu que, en vertu de l'article 120 de la Loi, il avait le droit exclusif d'établir le niveau de service et n'était donc pas tenu de produire les documents demandés. L'article 120 est la seule disposition qui qualifie expressément d'exclusif un droit de l'employeur; cela dit, pour exceptionnellement forts que soient les termes employés à l'article 120 pour octroyer ce pouvoir exclusif, ils n'empêchent pas d'examiner la conformité à certaines normes, notamment le devoir d'équité.

En revanche, dans *Conseil du Trésor c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2010 CRRFP 60, la Commission a défini avec précision les tâches à considérer comme des services essentiels. Cette décision visait aussi le personnel faisant partie du groupe C5. Dans *Procureur général du Canada c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2011 CAF 20, la Cour d'appel fédérale a rejeté la demande de contrôle judiciaire.

## DECISIONS IMPORTANTES RENDUES PAR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

D'une année à l'autre, différentes questions viennent à l'avant-plan. De plus, les cours fédérales se prononcent sur des cas examinés antérieurement dans les rapports annuels de la Commission. Ces décisions importantes donnent un aperçu de l'état actuel du droit eu égard à certaines questions intéressantes.

### Divuligation

Dans *Quadrini c. Agence du revenu du Canada et Hillier*, 2009 CRTFP 104, le commissaire s'est penché sur une question de secret professionnel de l'avocat.

Le plaignant avait demandé à obtenir un certain nombre de documents en vertu de la législation sur l'accès à l'information, et les défendeurs avaient refusé de communiquer un document en invoquant le privilège du secret professionnel de l'avocat. La Commission a ordonné à l'employeur de produire un affidavit qui établirait que le document était effectivement couvert par ce privilège.

Le procureur général a présenté une demande de contrôle judiciaire. La Commission a sollicité la qualité d'intervenant devant la Cour d'appel fédérale (ce qu'elle avait rarement fait), estimant que ce cas serait une bonne occasion de définir les paramètres de la compétence de la CRTFP à se pencher sur une revendication de secret professionnel de l'avocat. L'autorisation d'intervenir a été accordée dans *Procureur général du Canada c. Quadrini*, 2010 CAF 246, et la Cour a entendu les parties et l'intervenante le 15 décembre 2010. Le défendeur a argué qu'il était en droit de recevoir le document et que la Commission devrait être habilitée à déterminer s'il y avait lieu d'appliquer le privilège. Le procureur général a soutenu que la Commission avait tenté d'enfreindre le privilège en ordonnant la production d'un affidavit. La Commission a soutenu qu'il était dans l'intérêt d'audiences justes et rapides qu'elle soit à tout le moins habilitée à déterminer l'applicabilité du privilège.

### Ententes sur les services essentiels

Quant à savoir si la Commission a compétence pour trancher un cas relatif au secret professionnel de l'avocat, cette question est restée sans réponse.

Dans sa décision (*Procureur général du Canada c. Quadrini*, 2011 CAF 115), la Cour d'appel fédérale n'a pas répondu à la question de savoir si la Commission avait compétence pour se pencher sur le privilège du secret professionnel de l'avocat. La Cour n'a pas davantage écarté la possibilité que la Commission tranche des questions relatives à ce privilège ni n'a confirmé sa compétence à le faire. Elle a plutôt tranché l'affaire en fonction du motif de la pertinence; avant même de se demander s'il y avait question de privilège du secret professionnel de l'avocat, la Commission doit déterminer si le document demandé est véritablement pertinent à la procédure. La Cour a déterminé que, à la lumière des éléments de preuve connexes, le document en question n'aurait pas pu être pertinent, de sorte que la question du privilège du secret professionnel de l'avocat ne se posait même pas.

Le rapport de l'an dernier faisait valoir que la Commission était à constituer une jurisprudence sur le nouveau concept des ententes sur les services essentiels (ESE), qu'avait créé la nouvelle Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (la « Loi »), entrée en vigueur en 2005.

Dans le rapport de l'an dernier, on traitait de *Conseil du Trésor c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2009 CRTFP 128, une décision dans laquelle la Commission avait défini les services essentiels fournis par le personnel de l'Agence des services frontaliers du Canada faisant partie du groupe Systèmes d'ordinateurs (CS). Le litige portait principalement sur la question de savoir si les services essentiels devaient être définis par rapport aux systèmes informatiques (l'opinion de l'agent négociateur) ou par rapport aux activités de programme (l'opinion de l'employeur). La Commission a déterminé que les services essentiels signifiaient, dans ce cas, la fourniture de services et de systèmes informatiques à la gestion de l'accès des personnes et des marchandises qui entrent au Canada ou en sortent dans le but d'assurer la protection de la sûreté ou de la sécurité du public. L'agent négociateur a déposé une demande de contrôle judiciaire.

## Synthèse des demandes de contrôle judiciaire des décisions

1<sup>er</sup> avril 2006 au 31 mars 2011

	Décisions <sup>1</sup> rendues <sup>1</sup>	Nombre de demandes	Demandes retirées	Demandes rejetées	Demandes accueillies	Demandes en instance <sup>2</sup>	Appels de demandes en instance <sup>3</sup>
<b>EXERCICE 1</b> (du 1 <sup>er</sup> avril 2006 au 31 mars 2007)	116	25	9	11	4	1	0
<b>EXERCICE 2</b> (du 1 <sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008)	112	23	8	9	6	0	0
<b>EXERCICE 3</b> (du 1 <sup>er</sup> avril 2008 au 31 mars 2009)	114	24	4	18	2	0	0
<b>EXERCICE 4</b> (du 1 <sup>er</sup> avril 2009 au 31 mars 2010)	183	30	11	15	3	1	0
<b>EXERCICE 5</b> (du 1 <sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011)	126	25	0	1	2	22	1
<b>TOTAL</b>	<b>651</b>	<b>127</b>	<b>32</b>	<b>54</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>1</b>

Remarque : Les données pour les quatre derniers exercices ne sont pas définitives, puisque les demandes de contrôle judiciaire déposées ces années-là n'ont pas franchi toutes les étapes de la procédure de la Cour.

- <sup>1</sup> Les décisions rendues ne comprennent pas les cas tranchés au moyen de l'arbitrage accéléré ni les ordonnances d'exclusion de postes de direction rendues par la Commission avec le consentement des parties.
- <sup>2</sup> Demandes qui n'ont pas encore été entendues par la Cour fédérale. Ne tient pas compte des appels en instance devant la Cour d'appel fédérale ou la Cour suprême du Canada.
- <sup>3</sup> Les résultats des appels tranchés ont été intégrés dans les statistiques de ce tableau.

**Tableau 2 : Griets, plaintes et demandes devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique 2010-2011**

	Nombre de cas reportés d'exercices précédents	Nombre de nouveaux cas reçus	Nombre total de cas	Nombre de cas fermés (y compris les cas réglés, retirés et tranchés)	Nombre de cas reportés à 2011-2012	Décisions ou ordonnances
				Règles et retirés	Tranchés	
Individuel	1 672	4 148	323	155	3 574	73
Collectif	16	4 148	0	0	36	0
De principe/d'interprétation	8	8	8	33	19	3
<b>Nombre total de griefs</b>	<b>2 452</b>	<b>1 696</b>	<b>4 148</b>	<b>519</b>	<b>3 629</b>	<b>76</b>
Plaintes de pratiques déloyales de travail	146	25	200	42	32	17
- Devoir de représentation équitable					74	
- Autre		29				
Plaintes fondées sur le Code canadien du travail	28	7	35	8	25	3
<b>Nombre total de plaintes</b>	<b>174</b>	<b>61</b>	<b>235</b>	<b>104</b>	<b>131</b>	<b>20</b>
Demandes de dépôt d'une copie certifiée d'une ordonnance à la Cour fédérale	0	2	2	1	1	1
Accréditations	0	1	1	1	0	1
Annulations d'accréditation	0	1	1	1	0	1
Détermination des droits du successeur	0	0	0	0	0	0
Appartenance à une unité de négociation	7	4	11	4	7	1
Désignation des postes liés à des services essentiels	7	0	7	3	4	4
Demandes de réexamen de décisions de la Commission	3	10	13	7	6	7
Demandes de prorogation de délai	26	20	46	18	28	6
<b>Sous-total pour les demandes<sup>1</sup></b>	<b>43</b>	<b>38</b>	<b>81</b>	<b>35</b>	<b>46</b>	<b>21</b>
Détermination des postes de confiance ou de confiance	303	311	614	185	429	372
Autres demandes (non précisées ci-dessus)	802	2	804	644	160	50
<b>Nombre total de demandes</b>	<b>1 148</b>	<b>351</b>	<b>1 499</b>	<b>864</b>	<b>635</b>	<b>393</b>
<b>GRAND TOTAL</b>	<b>3 774</b>	<b>2 108</b>	<b>5 882</b>	<b>1 487</b>	<b>4 395</b>	<b>489</b>

<sup>1</sup> Ce sous-total ne comprend pas le travail effectué sur les propositions d'exclusion de postes considérés comme de confiance. Dans tous les cas, les déterminations ont été obtenues par ordonnance de la CRTFP, sur consentement. Le nombre total de décisions ou ordonnances ne comprend pas les « autres demandes ».

Exercice	Cas reportés d'exercices précédents	Nouveaux cas	Nombre total de cas actifs	Cas fermés	Cas reportés à l'exercice suivant	Dossiers actifs	Dossiers actifs	Plaintes	Demandes
2010-2011	3 774	2 108	5 882	1 487	4 395	4 148	235	1 499	
2009-2010	3 966	1 331	5 297	1 482	3 815	3 812	290	863	
2008-2009	3 490	1 532	5 022	1 543	3 479	3 796	295	773	
2007-2008	3 291	1 528	4 819	1 454	3 365	3 885	173	761	

Tableau 1 : Charge de travail totale de 2007-2008 à 2010-2011

**Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur**  
1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011 \*

Agent négociateur accrédité	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	29	152 616
Association canadienne des agents financiers	1	4 529
Association canadienne des employés professionnels	2	13 891
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	71
Association des employés du Conseil de recherche	6	1 960
Association des juristes du ministère de la Justice	1	2 850
Association des pilotes fédéraux du Canada	1	393
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	212
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 317
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1	831
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimaux (C. B.))	1	958
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 138
Guide de la marine marchande du Canada	1	1 073
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	19	53 612
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	102
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588	1	27
Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN - Union of Canadian Correctional Officers	1	6 637
Syndicat général du cinéma et de la télévision, SSCP, section locale 4835	1	124
TCA - CANADA	1	7
TCA - CANADA, section locale 2182	1	350
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce	12	1 362
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>244 060**</b>

\* Les données figurant dans le tableau 2 ont été fournies par les agents négociateurs.

\*\* Le total du tableau 2 ne correspond pas aux 252 339 fonctionnaires indiqués dans le tableau 1 (données obtenues du Conseil du Trésor et des employeurs distincts) parce que 8 279 des fonctionnaires qui sont indiqués dans le tableau 1 n'étaient pas représentés par un agent négociateur ou présentes dans les calculs de ces employeurs.

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur**  
1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011\*

**Autres employeurs (suite)**

Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu	Nombre d'unités de négociation	Employeurs distincts (par agent négociateur)
PÉTROLE ET GAZ DES INDIENS DU CANADA		
81	0	Aucun agent négociateur
<b>Total</b>		
81	0	
SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ		
Alliance de la Fonction publique du Canada		
163	1	
<b>Total</b>		
163	1	
TABLE RONDE NATIONALE SUR L'ENVIRONNEMENT ET L'ÉCONOMIE		
33	0	Aucun agent négociateur
<b>Total</b>		
33	0	
Total pour les autres employeurs		
67 147	58	
Total pour le Conseil du Trésor		
185 192	27	
Total pour tous les employeurs		
252 339	85	

\*Les données figurant dans le tableau 1 ont été fournies par les employeurs.

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur**  
1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011\*

Autres employeurs (suite)

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
CONSEIL DE RECHERCHE EN SCIENCES NATURELLES ET EN GÉNIE DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	416
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>416</b>
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA		
Association des employés du Conseil de recherches	6	2 183
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	4	1 769
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>3 952</b>
INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	19
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>19</b>
OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	328
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>328</b>
OFFICE NATIONAL DU FILM DU CANADA		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	2	147
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	107
Syndicat général du cinéma et de la télévision, SCFP, section locale 9854	1	113
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>367</b>
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	1 894
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1 894</b>
PERSONNEL DES FONDs NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	11	725
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce	12	715
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>1 440</b>

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur**  
1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011\*

Autres employeurs (suite)

Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu	Nombre d'unités de négociation	Employeurs distincts (par agent négociateur)
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA		
185	1	Alliance de la Fonction publique du Canada
185	1	<b>Total</b>
CENTRE D'ANALYSE DES OPÉRATIONS ET DÉCLARATIONS FINANCIÈRES DU CANADA		
342	0	Aucun agent négociateur
342	0	<b>Total</b>
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS CANADA		
1 563	1	Alliance de la Fonction publique du Canada
1 563	1	<b>Total</b>
COMITÉ DE SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS DE RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ		
0	0	Aucun agent négociateur
0	0	<b>Total</b>
COMMISSION CANADIENNE DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE		
744	1	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
744	1	<b>Total</b>
COMMISSION CANADIENNE DES AFFAIRES POLAIRES		
4	0	Aucun agent négociateur
4	0	<b>Total</b>
COMMISSION DE LA CAPITALÉ NATIONALE		
435	1	Alliance de la Fonction publique du Canada
435	1	<b>Total</b>
CONSEIL DE RECHERCHE EN SCIENCES HUMAINES DU CANADA		
206	2	Alliance de la Fonction publique du Canada
206	2	<b>Total</b>

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur**  
1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011\*

Autres employeurs

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
ADMINISTRATION DU PIPELINE DU NORD		
Aucun agent négociateur	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	4 703
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	3	2 049
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>6 752</b>
AGENCE DE LA CONSOMMATION EN MATIÈRE FINANCIÈRE DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	62
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>62</b>
AGENCE DU REVENU DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	31 253
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	11 511
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>42 764</b>
AGENCE PARCS CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	4 946
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4 946</b>
BUREAU DE L'ENQUÊTEUR CORRECTIONNEL		
Aucun agent négociateur	0	29
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>29</b>
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	18
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	404
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>422</b>

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur**  
**1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011\***

Lorsque l'employeur est le Conseil du Trésor du Canada

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	5	115 623
Association canadienne des agents financiers	1	4 183
Association canadienne des employés professionnels	2	13 848
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	84
Association des juristes du ministère de la Justice	1	2 580
Association des pilotes fédéraux du Canada	1	423
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	196
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 390
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1	796
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (C. B.)	1	848
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 135
Guilde de la marine marchande du Canada	1	1 103
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	6	36 039
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588	1	12
Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN - Union of Canadian Correctional Officers	1	6 587
TCA - CANADA	1	5
TCA - CANADA, section locale 2182	1	340
<b>Total pour le Conseil du Trésor du Canada</b>	<b>27</b>	<b>185 192</b>

## POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Adresse postale de la CRTFP :

Commission des relations de  
travail dans la fonction publique  
C.P. 1525, succursale B  
Ottawa (Ontario)  
Canada  
K1P 5V2

On peut aussi communiquer avec la CRTFP  
par téléphone ou par télécopieur,  
en semaine, entre 8 h et 16 h (HNE).

Téléphone : 613-990-1800  
Télécopieur : 613-990-1849

Sans frais : 866-931-3454

On peut aussi joindre la CRTFP par courriel  
électronique à mail.courriel@pslrb-crtfp.gc.ca.

- le résumé et le texte intégral de décisions de la CRTFP;
- des renseignements sur le mandat, la composition et les fonctions de la CRTFP;
- les dates des audiences;
- des renseignements sur l'état de négociations collectives;
- des rapports annuels et des publications;
- une foire aux questions, des fiches d'information, des notes de pratique, des guides et des vidéos;
- des textes de loi et de règlement ainsi que des formules et formulaires touchant les relations de travail;
- des bulletins d'information;
- des indications sur la façon de s'inscrire à la formation en médiation.

La bibliothèque Jacob Finkelstein, de la CRTFP, abrite une collection de documents sur les relations de travail. On peut les consulter dans le catalogue de la bibliothèque sur le site Web de la CRTFP, ou en communiquant directement avec la bibliothèque.

Le personnel de la bibliothèque fournit des copies de décisions de la Commission et répond volontiers aux questions de référence.

La bibliothèque est ouverte, en semaine,

de 8 h à 16 h (HNE).

Adresse de la bibliothèque :

Immeuble C.D. Howe  
240, rue Sparks  
Tour Ouest, 6<sup>e</sup> étage  
Ottawa (Ontario)  
Téléphone : 613-990-1800  
Sans frais : 866-931-3454

Courriel : library-bibliothèque@pslrb-crtfp.gc.ca

## Dans l'ensemble, 98 % de toutes les décisions rendues sont finales.

Conformément aux principes du droit administratif, la Commission doit rendre ses décisions par écrit. Elle doit y résumer les éléments de preuve et les arguments des parties et y expliciter les motifs sur lesquels reposent ses conclusions. Le *Protocole concernant l'usage des renseignements personnels dans les jugements*, qui a été approuvé par la CRTFP et entériné par le Conseil des tribunaux administratifs canadiens, reflète l'engagement continu des commissaires à établir un équilibre entre le principe de transparence de la justice et le droit à la protection des renseignements personnels des particuliers, et ce, dans le respect des principes juridiques reconnus, ainsi qu'à ne reproduire dans leurs décisions que les renseignements personnels qui sont pertinents et nécessaires au règlement du différend. De même, les commissaires peuvent au besoin ordonner que soient scellées les documents qui leur ont été présentés en preuve et qui contiennent des renseignements médicaux, financiers ou de nature délicate sur des personnes. La CRTFP et d'autres tribunaux administratifs ont obtenu la qualité d'intervenants dans un dossier de la Cour fédérale pour discuter de ces questions. Ce cas a été abandonné au cours de l'exercice à l'étude.

Les décisions écrites de la CRTFP sont mises à la disposition du public de bien des façons. On peut les consulter à la bibliothèque de la CRTFP. La plupart sont publiées par des éditeurs privés spécialisés. Certaines peuvent être consultées sur Internet à partir de bases de données accessibles au public. De plus, le texte intégral des décisions est affiché sur le site Web de la Commission depuis 2000. Pour établir un équilibre entre le principe de transparence de la justice et le droit à la vie privée des personnes qui se prévalent des droits prévus par la *LRFP*, la Commission a volontairement pris des mesures pour empêcher les moteurs de recherche d'avoir accès aux décisions qui sont affichées sur son site Web. Elle a également modifié son site Web et ses lettres administratives annonçant l'ouverture d'un dossier pour aviser les personnes qui entament une procédure qu'elle publie le texte intégral de ses décisions sur son site Web.

### Décisions importantes

À l'occasion, les parties peuvent présenter une demande de contrôle judiciaire d'une décision rendue par un arbitre de grief ou par la Commission. C'est la Cour fédérale qui réexamine les décisions des arbitres de griefs, tandis que celles de la Commission sont revues par la Cour d'appel fédérale. Un résumé des demandes de contrôle judiciaire présentées entre le 1<sup>er</sup> avril 2006 et le 31 mars 2011 se trouve en annexe 3.

**Décisions importantes**

Les décisions rendues par la Commission ou par ses commissaires à titre d'arbitres de griefs contribuent à établir une jurisprudence en relations de travail, plus particulièrement dans le contexte de la fonction publique fédérale, mais aussi au-delà. Ces décisions sont finales, lient les parties et ne sont sujettes à un contrôle judiciaire qu'en vertu de la *Loi sur les Cours fédérales*. En moyenne, plus de 85 % des décisions de la CRTFP et de ses arbitres de griefs faisant l'objet d'un contrôle judiciaire sont confirmées. Dans l'ensemble, 98 % de toutes les décisions rendues sont finales. Plusieurs décisions d'importance rendues à l'égard de griefs et de plaintes sont décrites à l'annexe 4.

*La CRTFP a mis cette année la gestion de l'information au nombre de ses priorités et a élaboré une stratégie qui lui permettra tout à la fois de se conformer à la législation applicable et aux politiques des organismes centraux et de respecter la vision du gouvernement du Canada en matière de gestion de l'information.*

En 2010-2011, la CRTFP a de nouveau concentré ses efforts sur le travail avec les parties pour planifier les audiences et mieux gérer le processus d'audience. Plusieurs outils de gestion des cas ont été utilisés pour accélérer le traitement des dossiers de cas de la CRTFP, dont les conférences préparatoires, les réunions de recherche de faits et des décisions rendues sur la base des renseignements au dossier ou d'arguments écrits supplémentaires.

La CRTFP offre aussi un service d'arbitrage accéléré aux employeurs et aux agents négociateurs. Le processus permet l'instruction de certains griefs sans la tenue d'audience en bonne et due forme. L'une ou l'autre des parties peut présenter une demande d'arbitrage accéléré, mais les deux parties doivent signer ou avoir déjà signé un protocole d'entente avec la CRTFP pour avoir recours à ce service. Dans la procédure d'arbitrage accéléré, les parties déposent normalement un exposé conjoint des faits, et aucun témoin ne comparait. Les parties consentent à ce que les décisions ensuite rendues ne créent pas de précédent et ne puissent faire l'objet d'un contrôle judiciaire. À l'audience, la décision est communiquée de vive voix aux parties, qui reçoivent ensuite par écrit, dans les cinq jours, une décision succincte.

En 2010-2011, quatre nouveaux cas soumis à la CRTFP ont sollicité le processus d'arbitrage accéléré. Une audience, mettant en cause deux cas, a été tenue au cours de l'année. Une autre affaire a été retirée peu avant le déroulement prévu de l'arbitrage accéléré.

## Protection de la vie privée et transparence

De par son statut de tribunal quasi judiciaire qui rend des décisions sur une vaste gamme de questions de relations de travail dans la fonction publique fédérale, la Commission s'appareille beaucoup, dans son fonctionnement, à une cour de justice. Étant liée par le principe constitutionnel de transparence de la justice, elle tient ses audiences en public, sauf dans des circonstances exceptionnelles. Il s'ensuit que la plupart des renseignements qui lui sont soumis font partie d'un dossier public et sont généralement accessibles à la population par souci de transparence, de reddition de comptes et d'équité.

## Défis et occasions

### Gestion de l'information

des avantages sociaux; le contrôle de la qualité des données; la publication des résultats de l'étude et l'accès à ces résultats. En septembre 2010, on a créé, sur le site Web de la CRTFP, une nouvelle section à l'usage exclusif des parties, à qui on a aussi demandé de commenter d'autres mécanismes potentiels relativement à leurs communications continues avec la CRTFP et à la diffusion des résultats de l'étude. Au cours de l'été 2011, les SAR communiqueuront à toutes les parties les résultats des discussions sur les différents aspects méthodologiques de l'étude. Les SAR sont également soucieux de tenir les parties concernées et autres intervenants au courant des progrès de l'étude, des étapes franchies et des activités connexes (p. ex. le début et la fin de ses différentes phases).

### Gestion des cas

La CRTFP reconnaît que l'information est une ressource précieuse qu'il lui faut gérer efficacement pour s'assurer de bien servir ses clients et la population canadienne. Ainsi, la CRTFP a mis cette année la gestion de l'information au nombre de ses priorités clés et a élaboré une stratégie qui lui permettra tout à la fois de se conformer à la législation applicable et aux politiques des organismes centraux et de respecter la vision du gouvernement du Canada en matière de gestion de l'information. Gérer efficacement sa charge de travail appréciable et complexe représente pour la CRTFP un défi permanent.

Tout un éventail de facteurs influent sur la capacité de la CRTFP de fournir ses services avec autant de célérité et d'efficacité qu'elle le souhaiterait, par exemple la disponibilité des parties pour se présenter à une audience, les demandes de report d'audience et les reprises d'audience.

## Formation en médiation

En 2010-2011, les SRC ont dispensé 10 cours de négociation raisonnée et de médiation. Ces cours s'adressent aux agents des relations de travail, aux représentants syndicaux, aux gestionnaires et superviseurs ainsi qu'aux personnes œuvrant dans des domaines connexes, par exemple les agents des programmes d'aide aux employés. Les participants, qui étaient issus des sphères patronale et syndicale, ont été encouragés à partager leurs opinions sur le règlement des conflits.

*Les SARR sont une dimension critique des changements dictés par la Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP) et ont été qualifiés de levier de l'amélioration de la négociation collective entre les parties dans les domaines des salaires et des avantages sociaux.*

Ces cours, qui sont des séances interactives d'une durée de deux jours et demi, ont permis à près de 200 participants venus de la fonction publique de se familiariser avec la négociation raisonnée et la médiation et d'acquiescer, en ces domaines, des habiletés qu'ils pourront utiliser au moment de résoudre des différends en milieu de travail. Les participants ont eu l'occasion d'explorer les conflits au travail et les problèmes de communication. Au moyen de jeux de rôles, ils ont pu mettre en pratique les habiletés et techniques qu'ils avaient acquises.

Les médiateurs de la CRTFP ont aussi livré des exposés et dispensé des séances spéciales, tant à l'interne qu'à l'extérieur de la fonction publique, dans le but de faire comprendre la médiation comme mode de règlement de différends et de mieux faire connaître l'approche de médiation de la Commission.

## Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR)

L'un des rôles clés de la CRTFP consiste à appuyer les processus de négociation collective et de détermination de la rémunération dans la fonction publique fédérale. Cet objectif est atteint par la collecte, la compilation et l'analyse de renseignements impartiaux, exacts et d'actualité sur les taux de rémunération, les salaires des employés, les conditions d'emploi et les avantages sociaux. La CRTFP recueille cette information auprès des secteurs public et privé et la diffuse tant aux parties à la négociation collective, en vertu de la *LRFP*, qu'à la population.

## Consultation des intervenants

En 2010-2011, on a poursuivi les préparatifs au lancement de la prochaine étude comparative de la CRTFP sur la rémunération. Entre autres tâches accomplies durant l'année, mentionnons une consultation approfondie des parties, laquelle est décrite plus loin dans le présent rapport, et l'affinement des outils et technologies utilisés pour recueillir et gérer les données liées à l'étude. Les collaborations avec Statistique Canada se sont poursuivies pour mettre la dernière main à l'application et à la conception de l'échantillon de l'étude.

## Étude de comparabilité de la rémunération

Un comité consultatif indépendant fournit au président des conseils sur les priorités et les besoins des SARR. Établi en 2005 en application de la *LRFP*, ce comité est formé de membres représentant des agents négociateurs et des employeurs. Les SARR sont une dimension critique des changements dictés par la *Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP)* et ont été qualifiés de levier clé d'amélioration de la négociation collective entre les parties dans les domaines des salaires et des avantages sociaux.

L'approche continue que la CRTFP suit dans la réalisation de ses études sur la rémunération consiste à s'assurer que les paramètres tiennent compte de tous les besoins des intervenants et, dans le même temps, que le processus soit gérable du point de vue des ressources et de l'administration (étant donné son ampleur) et, en bout de ligne, à s'assurer que des résultats exhaustifs, pertinents et fiables soient diffusés. Pour atteindre ces buts, les SARR ont mené une série de consultations de juin 2010 à mars 2011. Toutes les parties ont été invitées à participer et à communiquer leurs opinions sur les paramètres de l'étude et sur ses processus connexes. Parmi les aspects discutés, mentionnons les suivants : le moment proposé de l'étude, sa fréquence et ses processus, l'identification des groupes cibles, l'appariement d'emplois, le processus d'échantillonnage et les paramètres, les questions globales ainsi que l'incidence et les caractéristiques

Les services de médiation offerts par la CRTFP – un élément clé du mandat que la *LRTFP* prévoit pour la CRTFP – représentent un mode collaboratif de règlement informel des différends qui épargne aux parties des procédures à caractère plus contradictoire. Les médiateurs de la CRTFP sont des tiers impartiaux sans pouvoir décisionnel. Ils interviennent dans des différends et aident les parties à explorer les causes sous-jacentes de leurs conflits et à en arriver à des solutions mutuellement acceptables. Ce sont tous des gens d'expérience. Certains sont des professionnels employés par la CRTFP, tandis que d'autres viennent de l'extérieur.

Comme lors des précédentes années, la CRTFP a encouragé les parties à recourir à la médiation à l'arbitrage. Dans certains cas, un arbitre de grief peut faire office de médiateur et aider les parties à résoudre leurs différends au moyen de discussions de règlement lors de l'arbitrage.

Les parties ayant recouru à la médiation comme solution de rechange volontaire ont obtenu beaucoup de succès. Au cours de l'exercice à l'étude, la CRTFP a mené 86 interventions distinctes de médiation relativement à des griefs et des plaintes qui avaient été renvoyés à l'arbitrage; un règlement a été obtenu dans 81 % des cas. Par suite de ces interventions, 119 dossiers qui avaient été renvoyés à l'arbitrage ont été réglés.

Lorsque leurs ressources le lui permettent, les services de médiation de la CRTFP traitent aussi des cas qui n'ont pas encore été renvoyés à l'arbitrage. Dans ce type d'intervention, qu'on appelle « médiation préventive », on tente de résoudre le différend avant qu'une plainte ou un grief ne soit officiellement renvoyé à l'arbitrage, ce qui réduit d'autant le nombre de renvois. En 2010-2011, les Services de règlement des conflits (SRC) de la CRTFP ont mené 18 médiations préventives dont plus de 89 % ont abouti à un règlement, ce qui signifie que 16 dossiers potentiels de moins ont été soumis à la CRTFP.

## Négociation collective

La CRTFP assiste les parties dans leur processus de négociation collective en leur offrant des services de médiation lorsqu'elles arrivent à une impasse dans leurs négociations face à face. En 2010-2011, la grande ronde de négociations entamée en 2007-2008 entre le Conseil du Trésor, des employeurs distincts et des agents négociateurs était presque terminée. La CRTFP n'avait qu'à offrir une assistance limitée à cet égard. Un médiateur de la CRTFP a offert son aide dans une intervention, ce qui a abouti à un règlement.

Les parties qui n'ont pas été capables de résoudre leurs différends pendant la négociation collective ou avec l'aide d'un médiateur peuvent renvoyer leurs différends à la CRTFP en vue d'un règlement. En vertu de la *LRTFP*, les agents négociateurs peuvent choisir soit l'arbitrage exécutoire, soit la conciliation (avec le droit de grève). Une fois que les parties ont amorcé leurs processus de règlement des conflits (que ce soit par la conciliation ou par l'arbitrage en vertu de la *LRTFP*, les SRC aident et soutiennent le président à constituer et administrer les conseils d'arbitrage et les commissions de l'intérêt public (CIP). Une CIP est non permanente et se compose d'un ou de trois membres qui sont nommés par le ministre responsable sur la recommandation du président de la CRTFP. Les conclusions et recommandations d'une CIP ne lient pas les parties. Aucune nouvelle demande de conciliation n'a été reçue en 2010-2011.

Tel qu'il a été mentionné précédemment, les parties qui n'arrivent pas à s'entendre dans la négociation de leurs conventions collectives peuvent se tourner vers l'arbitrage exécutoire si l'agent négociateur a retenu cette option comme mode de règlement du litige. Cette procédure d'arbitrage aboutit à une décision arbitrale qui lie légalement les parties et écarte la possibilité du déclenchement d'une grève légale. En 2010-2011, la CRTFP a reçu deux demandes d'arbitrage, plus une qui avait été reportée de l'exercice précédent. Une décision arbitrale a été rendue. Les autres affaires ont été résolues soit de façon indépendante par les parties, soit avec l'aide d'un médiateur de la CRTFP.

Au cours de l'exercice à l'étude, la CRTFP a mené 86 interventions distinctes de médiation relativement à des griefs et des plaintes qui avaient été renvoyés à l'arbitrage; un règlement a été obtenu dans 81 % des cas.

7	1	8	3	5	1
			régies et retirés		
			tranches		
Nombre de cas reportés d'exercices précédents	Nombre de nouveaux cas reçus en 2010-2011	Nombre total de cas	Nombre de cas fermés (y compris les cas réglés, retirés et tranches)	Nombre de cas reportés à 2011-2012	Décisions ou ordonnances

Plaintes relatives à l'équité salariale dans la fonction publique  
LOI D'EXÉCUTION DU BUDGET DE 2009

Comme on l'a mentionné précédemment dans ce rapport, en vertu de la Loi d'exécution du budget de 2009, la CRTFP a le mandat de trancher les plaintes relatives à l'équité salariale des fonctionnaires dont la CCDF est saisie. Durant l'année, la CRTFP a reçu une nouvelle plainte relative à l'équité salariale en vertu de cette loi. Le tableau qui suit résume les cas renvoyés à la CRTFP aux termes de cette loi :

- Demandes (2010-2011)**
- Nombre total : 1 499, soit 25 % de tous les cas soumis à la CRTFP
  - Accréditation ou révocation d'accréditation : 2
  - Droits du successeur : 0
  - Examen de décisions antérieures de la CRTFP : 13
  - Détermination de postes de direction ou de confiance : 614
  - Demandes de prorogation du délai prévu pour présenter un grief ou pour renvoyer un gref à l'arbitrage : 46

Une plainte peut être déposée en vertu de l'article 190 de la LRTFP pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- l'observation (par l'employeur, un agent négociateur ou un fonctionnaire) des conditions d'emploi;
- le manquement (de l'employeur, d'un agent négociateur ou d'un administrateur général) à l'obligation de négocier de bonne foi;
- le manquement (de l'employeur ou d'une organisation syndicale) à l'obligation de mettre en application une convention collective ou une décision arbitrale;
- une pratique déloyale de travail (de la part de l'employeur, d'une organisation syndicale ou de toute personne).

En 2010-2011, les plaintes ont représenté une proportion plus faible de la charge de travail totale active de la CRTFP, mais elles ont occupé une part considérable de son temps et de ses ressources. Bien des plaintes sont complexes, et certaines mettent en cause des plaignants qui se représentent eux-mêmes.

Les plaintes contre des agents négociateurs au sujet d'un manquement au devoir de représentation équitale d'un membre ont représenté 31 % des plaintes reportées et 24 % des nouveaux cas de cette année. La CRTFP instruit aussi les plaintes liées à des représailles en application du Code canadien du travail (CCT).

En vertu de la Loi d'exécution du budget de 2009, la CRTFP a le mandat de trancher les plaintes relatives à l'équité salariale des fonctionnaires dont la CCDF est saisie.

En 2010-2011, il y a eu près de deux fois plus de nouveaux griefs renvoyés à l'arbitrage qu'au cours de l'année précédente, et ils ont représenté 80 % de tous les cas traités par la CRTFP.

que celui-ci est nécessaire. Dans cette catégorie, la CRTFP a reçu 17 nouveaux griefs; 30 griefs de ce type seront reportés à l'exercice 2011-2012.

Le quatrième et dernier type concerne la rétrogradation ou le licenciement imposé pour toute raison autre qu'un manquement à la discipline ou une incompétence et ne s'applique qu'aux fonctionnaires d'organismes distincts désignés, lesquels ne sont actuellement formés que des fonctionnaires de l'Agence canadienne d'inspection des aliments. Un nouveau cas de ce type a été reçu durant l'année et cinq griefs de ce type seront reportés à 2011-2012.

Les cas qui ne sont pas réglés ou retirés par la voie de la médiation ou d'autres mesures d'intervention passent à l'étape de l'audience devant un commissaire choisi par le président pour assumer la fonction d'arbitre de grief.

La CRTFP encourage les parties à poursuivre leurs efforts en vue d'en arriver à un règlement pendant la procédure d'arbitrage, puisqu'il est préférable qu'elles règlent elles-mêmes leur différend. Ainsi, à tout moment de la procédure d'arbitrage, la CRTFP offre aux parties qui le désirent la possibilité de participer à des discussions en vue d'un règlement avec l'arbitre de grief.

Lorsque des griefs renvoyés à l'arbitrage portent sur certaines questions visées par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, les arbitres de griefs peuvent déterminer qu'une réparation pécuniaire doit être accordée. La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) doit alors être avisée de ces griefs et à également qualité pour présenter des arguments à l'arbitre de grief. Au cours de l'année à l'étude, 166 renvois de griefs se sont accompagnés d'avis à la CCDP.

En 2010-2011, il y a eu près de deux fois plus de nouveaux griefs renvoyés à l'arbitrage qu'au cours de l'année précédente, et ils ont représenté 80 % de tous les cas traités par la CRTFP. La figure 2, *Charge de travail totale* – Une perspective historique, donne plus de détails sur les griefs, plaintes et demandes dont la CRTFP a été saisie.

## Griefs

aux années antérieures.

Durant l'exercice à l'étude, le nombre de nouveaux cas s'est apprécié de 58 % par rapport à l'exercice précédent. À l'annexe 2, les tableaux 1 et 2 présentent une information plus détaillée sur la charge de travail de la CRTFP, y compris une comparaison par rapport aux années antérieures.

Comme pour les années précédentes, les griefs renvoyés à l'arbitrage ont encore constitué le gros de la charge de travail que la CRTFP a assumée en vertu de la *LRTFP*.

Quatre types de griefs peuvent être renvoyés à l'arbitrage aux termes des dispositions du

paragraphe 209(1) de la *LRTFP*.

Le premier type couvre l'interprétation ou l'application – à l'égard du fonctionnaire qui présente le grief – de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour présenter un grief de ce type à la CRTFP, l'employé s'estimant lésé doit obtenir l'approbation de son agent négociateur, lequel doit exprimer sa volonté de représenter l'employé à l'arbitrage. L'alinéa 209(1a) de la *LRTFP* ne fait pas d'exception. Les griefs relatifs à une convention collective ont formé 47 % des cas reportés et 84 % des nouveaux cas de l'exercice visé.

Le deuxième type a trait aux mesures disciplinaires entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire. Pour présenter un tel grief en application de l'alinéa 209(1b), un employé s'estimant lésé doit clairement indiquer qu'une mesure disciplinaire a été prise à son endroit et qu'elle a donné lieu à l'un des résultats prescrits. Les griefs touchant des mesures disciplinaires ont formé 6,5 % des cas reportés et 10 % des nouveaux cas de l'exercice visé.

Le troisième type, dont on a reçu un très petit nombre au cours de l'année, concerne les fonctionnaires dont le Conseil du Trésor est l'employeur. Ces griefs couvrent les rétrogradations ou les licenciements pour rendement insuffisant ou pour toute autre raison qui n'est pas un manquement à la discipline ou une incompétence, ou une mutation sans le consentement du fonctionnaire alors

# Un survol de l'année

PARTIE 2 :

La CRTFP a produit nombre de ressources et de renseignements qui aident les parties à se préparer aux audiences.

Durant l'exercice à l'étude, le nombre de nouveaux cas s'est apprécié de 58 % par rapport à l'exercice précédent.

En 2010-2011, la CRTFP a engagé des dépenses de 11,9 millions de dollars.

Les commissaires ont instruit les plaintes, demandes et griefs qui ont été renvoyés à l'arbitrage.

Les audiences tenues devant la Commission peuvent être orales ou se dérouler sur le seul fondement de documents écrits déposés.

Les audiences devant les commissaires et les arbitres de griefs se déroulent sensiblement de la même façon que celles devant un tribunal, à cette différence que les règles sont moins strictes. Comme les audiences visent à recueillir des éléments de preuve et à entendre les arguments qui permettent à la Commission de s'acquitter du mandat que la loi lui confie, elles sont tenues en conformité avec la loi et les principes de justice naturelle.

Lorsqu'elle exerce les pouvoirs que la loi lui confère afin de rendre des décisions touchant des droits, la Commission doit s'assurer de tenir des audiences équitables pour toutes les parties en cause.

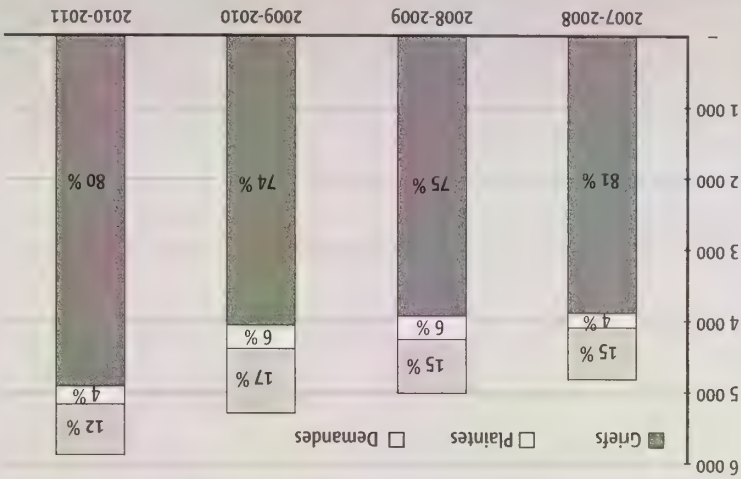
Ainsi, la LRTFP accorde aux commissaires et aux arbitres de griefs le pouvoir de convoquer des témoins, de faire prêter serment ou de recevoir des affirmations solennelles, d'ordonner la production de documents, d'organiser des conférences préparatoires, de tenir des audiences en personne ou par écrit, d'accepter des éléments de preuve (qu'ils soient ou non admissibles devant un tribunal judiciaire) et, au besoin, d'inspecter et d'examiner les locaux d'un employeur.

La CRTFP a produit nombre de ressources et de renseignements qui aident les parties à se préparer aux audiences, notamment des guides, des questions et réponses ainsi que des notes de pratique, autant de documents qui sont disponibles sur son site Web.

## VUE D'ENSEMBLE DE LA CHARGE DE TRAVAIL

En 2010-2011, la charge de travail de la CRTFP s'est sensiblement accrue par rapport à l'année précédente, en raison du grand nombre de nouveaux dossiers reçus, particulièrement des renvois de griefs.

Figure 2 : Charge de travail totale – Une perspective historique



## L'effectif de la CRTFP se compose d'employés professionnels et dévoués possédant de l'expertise et des compétences complémentaires.

### Employés

Au cours des prochaines années en ce qui a trait à la gestion, à la dimension juridique et au volet de l'apprentissage et de la formation. C'est ainsi qu'on a décidé de diviser en deux postes distincts les fonctions combinées de directeur général et d'avocat général. Guy Lalonde, directeur, Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération, a été nommé au poste de directeur général en février 2011. Le poste d'avocat général sera pourvu en 2011-2012.

Durant la période examinée, la CRTFP comptait 87 postes équivalents temps plein. L'effectif de la CRTFP se compose d'employés professionnels et dévoués possédant de l'expertise et des compétences complémentaires dans des domaines tels que les relations de travail, le droit, la recherche, les finances, les technologies de l'information, la gestion de l'information, les ressources humaines et les communications. Dans le domaine exigeant des relations de travail, ces employés ne mènent pas leurs efforts pour maintenir la grande intégrité de la CRTFP par leur discrétion, leur impartialité, leur respect et leur coopération. Si l'éventail de leurs compétences et habiletés est varié, le but qu'ils poursuivent leur est commun : travailler en équipe pour aider la CRTFP à remplir son mandat.

Cette année, les changements notables suivants sont survenus à la Commission :

- La vice-présidente Marie-Josée Bédard a quitté la CRTFP pour remplir une charge à la Cour fédérale;

- Renaud Paquet, commissaire à temps plein depuis mars 2008, a été nommé vice-président en mars 2011, pour une période de cinq ans;

- Dan Quigley a pris sa retraite en juillet, après avoir rempli quatre mandats à temps plein;

- Deux nouveaux commissaires à temps plein ont été nommés, soit Catharine Rogers et Stephan Bertrand, tous deux pour une période de cinq ans;

- Steven Katkin, William Kydd et W. Augustus Richardson ont été nommés commissaires à temps partiel.

Les biographies des commissaires à temps plein et à temps partiel figurent sur le site Web de la CRTFP, à l'adresse <http://www.psrb-crtfp.gc.ca>. Le Comité exécutif de la CRTFP est formé du président, des trois vice-présidents, du directeur général, de l'avocat général ainsi que de cinq directeurs. Le Comité fournit une orientation stratégique qui assure la supervision des priorités et projets établis dans le plan stratégique annuel de la CRTFP.

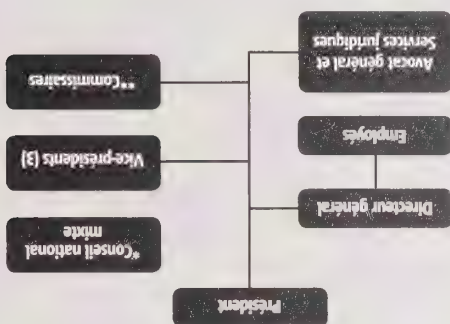
Au cours de l'exercice visé, Pierre Hamel, directeur général et avocat général, a annoncé son intention de prendre sa retraite de la CRTFP le 1<sup>er</sup> avril 2011. La CRTFP ayant enregistré un accroissement de son mandat et de ses activités au fil des ans, on a anticipé qu'il y aurait des défis plus importants à relever

*Les commissaires à temps partiel continuent de contribuer à la réduction de la charge de travail totale, et la Commission leur sait gré de leur précieux apport.*

ou qui ne sont pas représentés. Par exemple, les personnes occupant des postes exclus de direction et de confiance ont le droit de renvoyer certains types de griefs à l'arbitrage et, si elles le souhaitent, de se mettre à la disposition des services de médiation de la CRTFP.

Ces employés, agents négociateurs et employés peuvent être parties à une procédure d'arbitrage ou de médiation, tout comme les administrateurs généraux des ministères et organismes fédéraux ainsi que les ministères et organismes eux-mêmes. Les employés et agents négociateurs (au nom de leurs membres) sont susceptibles de recourir aux Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération que fournit la CRTFP.

Encore une fois cette année, la CRTFP s'est engagée à améliorer la prestation des services à ses clients. À cette fin, elle a convoqué à trois reprises son Comité de consultation des clients. Le Comité a cherché de nouvelles façons d'accroître le recours à la médiation, de gérer efficacement la charge de travail de plus en plus complexe de la CRTFP (p. ex. en effectuant un regroupement des griefs similaires) et d'accélérer la clôture des dossiers au moyen d'outils de gestion des cas (comme l'évaluation préliminaire des dossiers de cas plus tôt dans le processus et le recours accru aux conférences préparatoires).



\* La Commission ne participe pas directement aux opérations du Conseil national mixte.

\*\* Le gouverneur en conseil fixe le nombre de commissaires. Ces derniers siègent à temps plein et à temps partiel.

## NOS GENS Commissaires

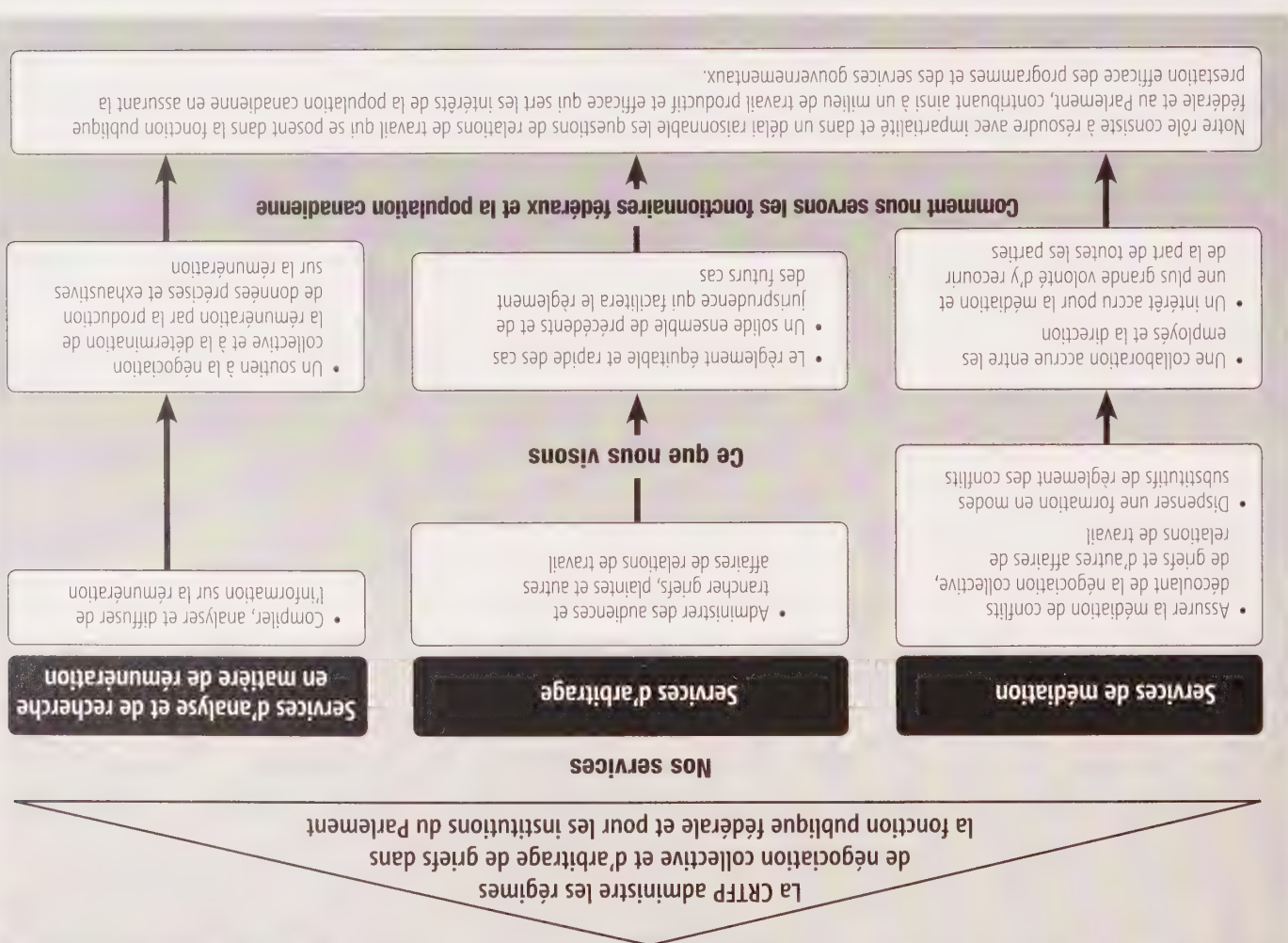
La Commission se compose actuellement du président, de trois vice-présidents et de commissaires à temps plein et à temps partiel que le gouverneur en conseil peut nommer pour un mandat d'au plus cinq ans, lequel peut cependant être renouvelé. Tous les commissaires sont chargés d'administrer la *LRTFP*, notamment de rendre des ordonnances visant à faire respecter cette loi, et de trancher les affaires dont la CRTFP est saisie.

Après avoir reçu les recommandations des employés et agents négociateurs de la fonction publique visés par la *LRTFP*, le président dresse une liste des personnes admissibles à la charge de commissaire. Le gouverneur en conseil nomme ensuite des commissaires à partir de cette liste.

Pour être admissible, un candidat doit avoir des connaissances ou de l'expérience en relations de travail. Les nominations sont faites en sorte que, dans la mesure du possible, il y ait autant de commissaires dont la candidature a été recommandée par des employés que de candidats recommandés par des agents négociateurs. Cela dit, un commissaire ne représente pas la partie qui l'a recommandé, et il est tenu d'agir en tout temps avec impartialité.

En plus des vice-présidents, il y avait, en 2010-2011, 5 commissaires à temps plein et 12 commissaires à temps partiel. Les commissaires à temps partiel continuent de contribuer à la réduction de la charge de travail totale, et la Commission leur sait gré de leur précieux apport.

Figure 1 : Survol de la Commission des relations de travail dans la fonction publique



## NOS CLIENTS

Dans l'exercice de ses activités, la CRTFP aide employeurs, agents négociateurs et fonctionnaires dans la conduite de leurs activités de relations de travail.

La *LRTP*s'applique à quelque 252 000 fonctionnaires fédéraux visés par plusieurs conventions collectives, de même qu'aux ministères qui figurent à l'annexe I de la *LCFP*, aux autres secteurs de l'administration publique énumérés à l'annexe IV de cette même loi ainsi qu'aux organismes mentionnés à l'annexe V. (Voir l'annexe 1 du présent rapport.)

Le Conseil du Trésor, qui est le plus gros employeur de l'administration fédérale, emploie quelque 185 000 fonctionnaires pour le compte de ministères et organismes fédéraux. Environ 67 000 fonctionnaires travaillent pour l'un des autres employeurs, que ce soit au sein d'organismes de grande taille, comme l'Agence

Le tableau 2 de l'annexe 1 répartit par agent négociateur le nombre de fonctionnaires qui occupent un poste non exclu.

Parmi les clients de la CRTFP, on trouve aussi des employés qui sont exclus des unités de négociation

# À propos de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

PARTIE 1 :

La CRTFP est  
déterminée à  
régler de manière  
impartiale les  
questions de  
relations de travail  
dans la fonction  
publique fédérale et  
au Parlement.

## QUI NOUS SOMMES ET CE QUE NOUS FAISONS

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) est chargée, en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP), d'administrer les régimes de négociation collective et d'arbitrage de gérants dans la fonction publique fédérale. De par son statut de tribunal indépendant, la CRTFP rend compte de ses activités au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné qui n'est pas membre du Conseil du Trésor. Actuellement, ce ministre désigné est celui du Patrimoine canadien et des Langues officielles, et il est tenu, en vertu de la LRTFP, de déposer le rapport annuel de la CRTFP au Parlement chaque année et de signer les documents requis aux termes de la Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP).

Conformément à son mandat en vertu de la LRTFP, la CRTFP fournit trois grandes catégories de services : l'arbitrage, la médiation ainsi que l'analyse et la recherche en matière de rémunération. En outre, en vertu de l'article 396 de la Loi d'exécution du budget de 2009, la CRTFP est chargée de se prononcer sur les plaintes relatives à l'équité salariale existantes et sur celles qui pourraient être déposées en vertu de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public (LEESP), qui n'est pas encore entrée en vigueur.

La CRTFP est déterminée à régler de manière impartiale les questions de relations de travail dans la fonction publique fédérale et au Parlement. Ce faisant, elle contribue à créer un milieu de travail productif et efficace qui, en bout de ligne, bénéficie à toute la population canadienne, grâce à la prestation efficace d'un large éventail de programmes et services gouvernementaux. La Figure 1, *Survol de la Commission des relations de travail dans la fonction publique*, donne plus de précisions sur les principaux services de la CRTFP.

## AUTRES RESPONSABILITÉS

La CRTFP administre aussi les régimes de négociation collective et d'arbitrage de gérants en vertu de la Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTFP), laquelle régit les relations de travail au Parlement. Cette loi s'applique aux employés de la Chambre des communes, du Sénat, de la Bibliothèque du Parlement et du Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique.

Comme la LRTFP l'exige, la CRTFP fournit les locaux et les services de soutien administratif nécessaires au Conseil national mixte (CNM), organisme consultatif indépendant formé de représentants de l'employeur et des employés. Le CNM a pour rôle de faciliter l'élaboration conjointe – et la consultation à ce sujet – de lignes de conduite et de modalités d'emploi qui ne se prêtent pas à la négociation ponctuelle par unité. La CRTFP loge le CNM, mais ne joue pas de rôle direct dans ses activités. On peut en apprendre plus sur les activités du CNM en prenant connaissance de son rapport annuel, à l'adresse <http://www.njc-cnm.gc.ca>.

Dans le cadre d'une entente conclue avec le gouvernement du Yukon, la CRTFP administre aussi les régimes de négociation collective et d'arbitrage de gérants visés par la Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation du Yukon et par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon. Lorsqu'elle s'acquitte de ces fonctions financées par le gouvernement du Yukon, la CRTFP agit à la fois en tant que Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et en tant que Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon. Des rapports annuels distincts sont établis relativement à chacune de ces lois et figurent sur le site Web de la CRTFP, à l'adresse <http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>.

## ANNEXE 4 : DÉCISIONS IMPORTANTES RENDUES PAR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL

DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....	23
Divuligation.....	23
Ententes sur les services essentiels .....	23
Domages.....	25
Changements législatifs – Renvoi en cours de stage .....	25
Autres employeurs .....	26
Discrimination .....	26
Suivi des cas renvoyés aux cours fédérales.....	26

iii	COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE .....
v	MESSAGE DU PRÉSIDENT .....
2	PARTIE 1 : A PROPOS DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE..
2	Qui nous sommes et ce que nous faisons.....
2	Autres responsabilités .....
3	Nos clients.....
4	Nos gens .....
6	PARTIE 2 : Un survol de l'ANNÉE .....
6	Vue d'ensemble de la charge de travail .....
7	Griefs.....
8	Plaintes .....
8	Demandes .....
9	Services de médiation .....
9	Médiation de cas .....
9	Négociation collective .....
10	Formation en médiation .....
10	Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération.....
10	Etude de comparabilité de la rémunération.....
10	Consultations des intervenants .....
11	Défis et occasions .....
11	Gestion de l'information .....
11	Gestion des cas .....
11	Protection de la vie privée et transparence .....
12	Décisions importantes .....
13	POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....
14	ANNEXE 1 .....
14	Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur
14	et par agent négociateur .....
19	Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur .....
20	ANNEXE 2 .....
20	Tableau 1 : Charge de travail totale de 2007-2008 à 2010-2011 .....
21	Tableau 2 : Griefs, plaintes et demandes devant la Commission des relations de travail dans
21	la fonction publique 2010-2011 .....
22	ANNEXE 3 : SYNTHÈSE DES DEMANDES DE CONTRÔLE JUDICIAIRE DE DÉCISIONS .....

## MESSAGE DU PRÉSIDENT

J'ai le plaisir de soumettre au Parlement le Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) pour 2010-2011.

Le présent rapport décrit non seulement nos responsabilités légales, mais il donne aussi à nos clients ainsi qu'aux intervenants un aperçu de nos accomplissements, de nos priorités et de nos défis.

La CRTFP est un tribunal quasi judiciaire indépendant chargé, en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, d'administrer les régimes de négociation collective et d'arbitrage de gérants dans la fonction publique fédérale. Notre but est de régler avec impartialité les questions de relations de travail dans la fonction publique fédérale et au Parlement. En bout de ligne, cela contribue au maintien d'un effectif productif et efficace qui assure la bonne exécution de programmes et services de valeur à la population canadienne.

Cette année encore, nous nous sommes efforcés d'améliorer la prestation de services à nos clients par la mise en œuvre de services d'arbitrage et de médiation simplifiés, mieux adaptés et plus efficaces, en recherchant des façons novatrices de gérer notre charge de travail, qui, une fois encore s'est accrue sensiblement cette année. Par rapport au précédent exercice, nous avons reçu 58 % de plus de nouveaux cas. Parmi les outils de gestion de cas auxquels nous avons recouru, mentionnons le regroupement de grèves similaires et la tenue de davantage de conférences préparatoires en vue de réduire au maximum le nombre de jours d'audience requis.

Nous avons aussi poursuivi nos avancées au chapitre de la médiation, en offrant aux parties des services impartiaux fournis dans des délais raisonnables, notamment des cours en négociation raisonnée et en médiation dispensés à près de 200 participants. J'ai le plaisir de souligner qu'avec l'aide de nos médiateurs et le concours des clients ayant participé à des médiations préventives, 89 % de ces derniers ont été en mesure de résoudre leurs différends sans avoir à déposer formellement de plaintes ou de gérants.

Au cours de la période visée par le rapport, nos Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération ont continué de développer méthodologie, outils et processus, notamment par une consultation exhaustive des parties en vue de la prochaine étude de comparabilité de la rémunération, qui sera lancée en 2011-2012.

Je ne doute pas que, forts des efforts soutenus que déploient nos employés dévoués et hautement qualifiés, nous réussirons à relever les défis à venir. C'est un honneur pour moi que de diriger une organisation qui continue de jouir d'une bonne réputation dans le monde des relations de travail. J'applaudis sans réserve aux efforts de tous les commissaires et employés sans qui le succès que nous avons obtenu au cours de l'exercice écoulé n'aurait pas été possible.

**Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.**

Président

Commission des relations de travail dans la fonction publique



# COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE 2010 - 2011



Président :

Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.

Vice-présidents :

Marie-Josée Bédard

Ian R. Mackenzie

Renaud Paquet

Michèle A. Pineau

Commissaires à temps plein :

Roger Beaulieu

Stephan J. Bertrand

Dan Butler

Dan R. Quigley

Catharine (Kate) Rogers

Commissaires à temps partiel :

Christopher James Albertyn

Ruth Elizabeth Bilson, c.r.

George P.L. Filletier

Deborah M. Howes

Margaret E. Hughes

Steven B. Katkin

William H. Kydd

Paul E. Love

Allen Ponak

Joseph William Potter

W. Augustus (Gus) Richardson

John J. Steeves

## CADRES DE DIRECTION DE LA CRTFP

Directeur général et avocat général :

Pierre Hamel

Directeur général :

Guy Lalonde

Directeur, Services de règlement des conflits :

Gilles Grenier

Directeur, Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération :

Guy Lalonde

Directrice, Opérations du greffe et politiques :

Susan Mailer

Directrice, Services généraux :

Alison Campbell

Directeur, Services financiers :

Robert Sabourin

1. L'article 12 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit que la CRTFP peut se composer d'au plus trois vice-présidents. Pendant la période visée par le rapport, deux vice-présidents ont quitté la Commission, dont l'un a été remplacé; c'est ce qui explique la mention de quatre vice-présidents dans le présent rapport.

2. Guy Lalonde a été nommé directeur général de la CRTFP et est entré en fonction le 7 février 2011.



L'honorable James Moore, C.P., député  
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles  
Chambre des communes  
Ottawa K1A 0A6

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 251 de la *Loi sur les relations de travail*  
dans la fonction publique, le Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction  
publique, qui porte sur la période du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011, pour que vous le déposiez devant  
le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mon profond respect.



**Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.**

Président

© Ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2011

N° de cat. SR1-2011

Cette publication est également disponible sur le site Web de la CRTFP à <http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>.

Commission des relations de  
travail dans la fonction publique

# Rapport annuel 2010-2011

Canada

CA1  
CS25  
-A57

GOVT  
DUP

Public Service Labour  
Relations Board

A stylized sun with a yellow face and wavy rays, set against a red background.

# Annual Report

## 2011-2012

Canada

© Minister of Public Works and Government Services 2012  
Cat. No. SR1-2012

This publication is also available on the PSLRB's website at  
<http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>.

The Honourable James Moore, P.C., M.P.  
Minister of Canadian Heritage and Official Languages  
House of Commons  
Ottawa, K1A 0A6

Dear Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 251 of the *Public Service Labour Relations Act*, the Annual Report of the Public Service Labour Relations Board, covering the period from April 1, 2011 to March 31, 2012, for submission to Parliament.

Yours sincerely,

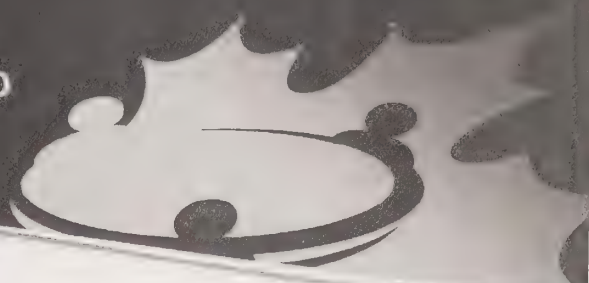


**Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.**  
CHAIRPERSON





# PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD 2011 - 2012



<b>Chairperson:</b>	Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.
<b>Vice-Chairpersons:</b>	Linda Gobeil (appointed April 28, 2011) Renaud Paquet Michele A. Pineau (term ended December 31, 2011)
<b>Full-time Members:</b>	Roger Beaulieu Stephan J. Bertrand Dan Butler (retired October 7, 2011) Steven B. Katkin (appointed September 1, 2011) Catharine (Kate) Rogers
<b>Part-time Members:</b>	Christopher James Albertyn Ruth Elizabeth Bilson, Q.C. George P.L. Filliter Deborah M. Howes Margaret E. Hughes William H. Kydd Paul E. Love Allen Ponak (term ended February 18, 2012) Joseph William Potter W. Augustus (Gus) Richardson John J. Steeves

## EXECUTIVE OFFICERS OF THE PSLRB

<b>Executive Director:</b>	Guy Lalonde
<b>General Counsel:</b>	Sylvie M.D. Guilbert
<b>Director, Compensation Analysis and Research Services:</b>	Céline Laporte (Acting Director)
<b>Director, Corporate Services:</b>	Alison Campbell
<b>Director, Dispute Resolution Services:</b>	Gilles Grenier
<b>Director, Financial Services:</b>	Robert Sabourin
<b>Director, Human Resources Services:</b>	Chantal Bélanger
<b>Director, Registry Operations and Policy:</b>	Susan Mailer



## MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON

I am pleased to submit to Parliament the Annual Report of the Public Service Labour Relations Board (PSLRB) for 2011-2012.

I am very proud of the progress and efficiency gains that the PSLRB achieved again this year in meeting our mandated responsibilities and in collaborating with our clients to ensure that we continue to meet their needs.

Our shift to a more proactive, analytical approach to managing a caseload that has grown from 1,200 a decade ago to nearly 6,000 today, serves us well. We close approximately 1,500 cases a year, which is an excellent effort. However, we need to go further and use analytics and strong case management tools to cater more specifically and efficiently to the needs of certain parties.

Some of the case management tools that we used to accelerate the completion of case files were holding pre-hearing conferences to deal with procedural matters upfront, organizing fact-finding meetings and dealing with hearings through written submissions, when possible, or through early analysis of the underlying issues.

As over one-half of our workload has been filed by employees of the same occupational group, we established a special task force to address the particular needs of those parties, which is supported by a more robust and thorough case management system that will enable us to cross-reference cases and deal with similar cases in a similar manner.

We also continued to review, analyze and streamline our adjudication and mediation processes to optimize our resources and further enhance our efficiency in consultation with the parties through our Client Consultation Committee. The Committee, which comprises representatives from our organization, employers and bargaining agents, focused on better managing the hearing process through several initiatives such as finding ways to deal with last-minute hearing postponements and holding more expedited hearings.

I am also pleased to note that parties who voluntarily chose to use our mediation services to resolve their issues achieved considerable success. More specifically, our Dispute Resolution Services conducted 80 mediation interventions for grievances and complaints that had been referred to us, which means many files referred to adjudication were resolved without hearings. As well, some parties favoured preventive mediations to resolve disputes before their grievances and complaints were referred to adjudication. We also provided mediation support during collective bargaining when the parties were unable to progress during their face-to-face negotiations.

In the area of compensation, analysis and research, we put in place the necessary tools, processes and systems to ensure we are in a state of readiness to conduct our recurring national compensation comparability study and other studies and surveys that support collective bargaining and compensation decisions.

Finally, to continue to meet the needs of our clients and indeed Canadians, we devoted considerable time to improving our Information Management framework. I am pleased to note that we established an effective governance structure to ensure the project's success and that we plan to deploy our new system in the next fiscal year.

None of the accomplishments that we realized this year would have been possible without the help of my colleagues and all PSLRB employees. Through their hard work, professionalism and loyalty, the PSLRB continues to be recognized as a unique and leading force in the labour relations realm.

**Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.**

CHAIRPERSON

Public Service Labour Relations Board

## TABLE OF CONTENTS

<b>PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD .....</b>	<b>iii</b>
<b>MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON .....</b>	<b>v</b>
<b>PART ONE: ABOUT THE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD .....</b>	<b>2</b>
Who We Are.....	2
Our Responsibilities .....	2
Our Clients.....	3
Our People.....	4
<b>PART TWO: THE YEAR IN REVIEW.....</b>	<b>5</b>
Caseload Overview .....	5
Grievances.....	6
Complaints .....	6
Applications .....	7
Mediation Services .....	8
Case Mediation.....	8
Collective Bargaining .....	8
Mediation Training.....	9
Compensation Analysis and Research Services .....	9
Compensation Comparability Study.....	9
Stakeholder Consultations .....	9
Challenges and Opportunities .....	10
Case Management.....	10
Information Management.....	10
Shared Services.....	11
Privacy and Openness .....	11
Judicial Review.....	11
Notable Decisions .....	11
<b>ORGANIZATIONAL CONTACT INFORMATION .....</b>	<b>12</b>
<b>APPENDIX 1 .....</b>	<b>13</b>
Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent .....	13
Table 2: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Bargaining Agent .....	18

<b>APPENDIX 2 .....</b>	<b>19</b>
Table 1: Grievances, Complaints and Applications Before the Public Service Labour Relations Board 2011-2012.....	19
<b>APPENDIX 3: SYNOPSIS OF APPLICATIONS FOR JUDICIAL REVIEW OF DECISIONS .....</b>	<b>20</b>
<b>APPENDIX 4: NOTABLE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD DECISIONS .....</b>	<b>21</b>

## PART ONE:

# About the Public Service Labour Relations Board

*The PSLRB contributes to a productive and efficient workplace that ultimately benefits Canadians through the smooth delivery of government programs and services.*

## WHO WE ARE

The Public Service Labour Relations Board (PSLRB) is an independent quasi-judicial tribunal mandated by the *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)* to administer the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal public service. It is also mandated by the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act (PESRA)* to perform the same role for the institutions of Parliament (i.e., the House of Commons, the Senate, the Library of Parliament, the Office of the Conflict of Interest and Ethics Commissioner, and the Office of the Senate Ethics Officer).

The PSLRB is unique as it is one of the few bodies of its type in Canada that combines both adjudication functions and responsibilities as an impartial third party in the collective bargaining process. By resolving labour relations issues in an impartial manner, the PSLRB contributes to a productive and efficient workplace that ultimately benefits Canadians through the smooth delivery of government programs and services.

## OUR RESPONSIBILITIES

In accordance with its mandate under the *PSLRA*, the PSLRB provides the following key services:

- adjudication — hearing and deciding grievances, complaints and other labour relations matters;
- mediation — helping parties reach collective agreements, manage their relations under collective agreements and resolve disputes without resorting to a hearing; and
- compensation analysis and research — compiling, analyzing and disseminating information on employee compensation determination processes in the federal public service.

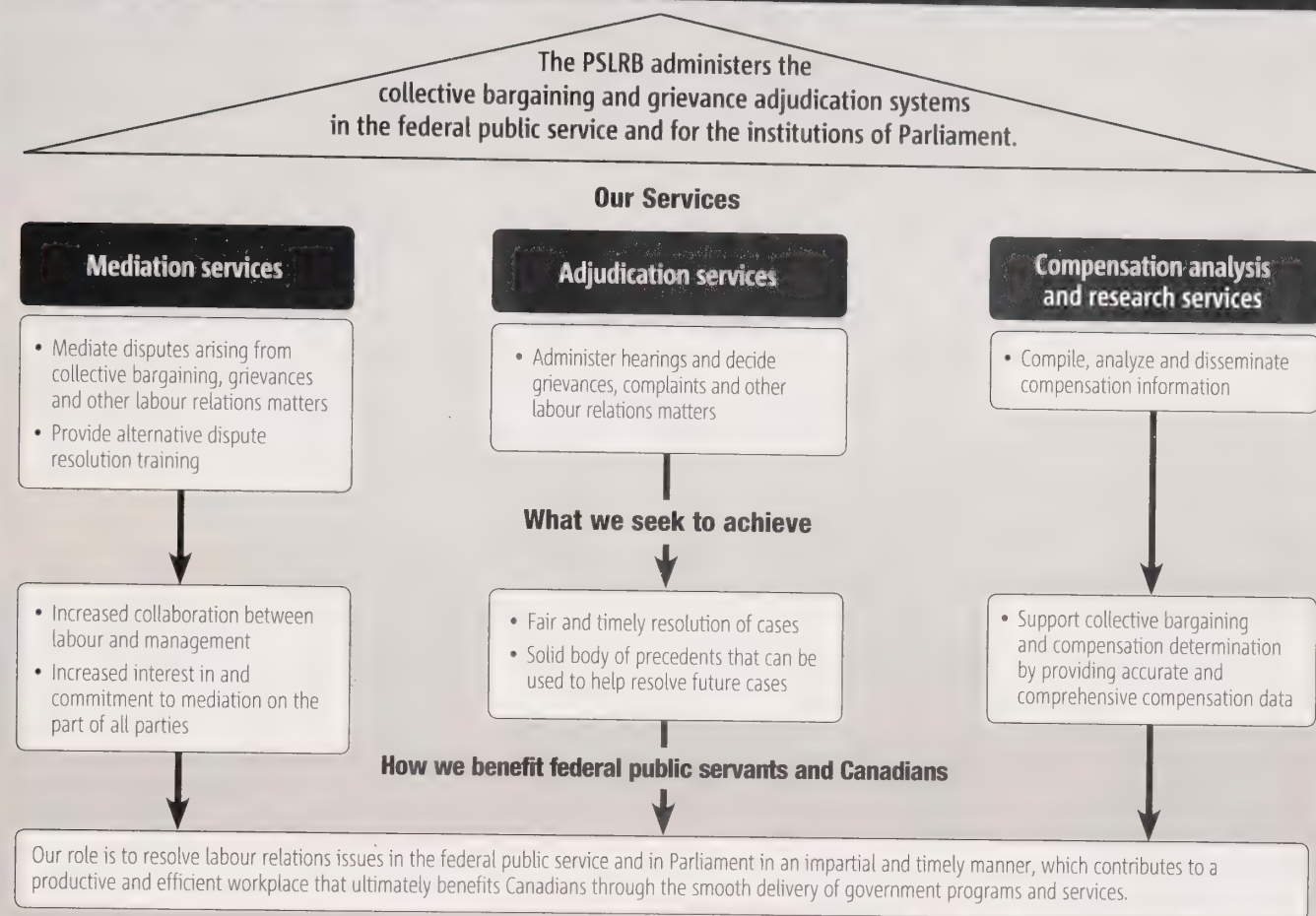
For more information about these services, please see Figure 1, *The Public Service Labour Relations Board at a Glance*.

Under an agreement with the Yukon government, the PSLRB also administers the collective bargaining and grievance adjudication systems required by the *Yukon Education Labour Relations Act* and the *Yukon Public Service Labour Relations Act*. When performing those functions, the PSLRB acts as the Yukon Teachers Labour Relations Board and the Yukon Public Service Labour Relations Board, respectively. Separate annual reports are issued for those Acts and are available on the PSLRB's website at <http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>.

The PSLRB also provides physical and administrative support services to the National Joint Council (NJC), an independent consultative body of employer and employee representatives. The NJC exists to facilitate consultation about, and the co-development of, policies and terms of employment that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining. The PSLRB houses the NJC but plays no direct role in its operation. For more information about the NJC, please see the annual report on its website at <http://www.njc-cnm.gc.ca>.

Finally, the mandate of the PSLRB was further expanded due to transitional provisions under section 396 of the *Budget Implementation Act, 2009*. Specifically, the PSLRB must deal with public service pay equity complaints that were or could be filed with the Canadian Human Rights Commission and with those that may arise under the *Public Sector Equitable Compensation Act (PSECA)* when it comes into force.

**Figure 1: The Public Service Labour Relations Board at a Glance**



## OUR CLIENTS

The PSLRB's clients comprise approximately 245,000 federal public service employees covered under the *PSLRA* and by numerous collective agreements, as well as employers and bargaining agents. The *PSLRA* applies to departments named in Schedule I to the *Financial Administration Act*, the other portions of the core public service administration named in Schedule IV and the separate agencies named in Schedule V (see Appendix 1).

The Treasury Board employs about 177,000 public servants in federal departments and agencies. About 68,000 public service employees work for one of the other employers, which range from large organizations, such as the Canada Revenue Agency, to smaller organizations, such as the National Energy Board. For a list of employers, please refer to Appendix 1, Table 1.

As of March 31, 2012, 20 bargaining agents were certified to represent 85 bargaining units in the federal public service. Sixty-two percent of unionized employees are represented by the Public Service Alliance of Canada, 23% by the Professional Institute of the Public Service of Canada and the remainder by 18 other bargaining agents. Table 2 in Appendix 1 reports the number of public service employees in non-excluded positions by bargaining agent.

Other PSLRB clients include employees excluded from bargaining units, those who are not represented or those who choose to represent themselves.

*Employees of the PSLRB work diligently to preserve the organization's independence, impartiality and integrity, all of which contribute directly to the PSLRB's coveted reputation as a leader in the labour relations realm.*

## OUR PEOPLE

### Board Members

The Board is composed of the Chairperson, up to three Vice-Chairpersons, and full- and part-time Board members. Appointed by the Governor in Council for terms of no longer than five years, they may be reappointed.

To be considered eligible for an appointment, a candidate must have labour relations knowledge or experience. Appointments are made to ensure, to the greatest extent possible, a balance on the Board of members recommended by employers and those by bargaining agents. However, even though a Board member might have been recommended by a given party, once appointed, he or she does not represent that party and is required to act impartially at all times.

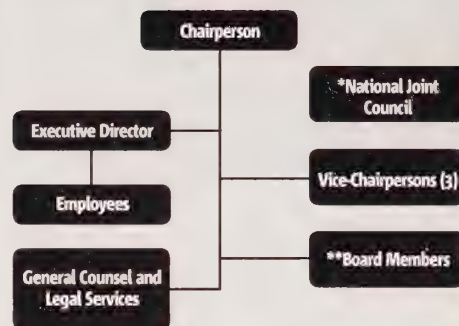
In 2011-2012, there were 3 Vice-Chairpersons and 5 full-time and 11 part-time Board members, the latter of whom play a critical and highly valuable role in addressing the PSLRB's overall workload.

Biographies of full- and part-time Board members are available on the PSLRB website at <http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>.

The PSLRB Executive Committee comprises the Chairperson, the Vice-Chairpersons, the Executive Director, the General Counsel and six directors. The Committee provides strategic direction and oversight for the priorities and projects set out in the PSLRB's annual strategic plan.

The Chairperson is the organization's chief executive officer and has overall responsibility and accountability for managing the work of the PSLRB.

The Executive Director provides leadership for, and the supervision of, the daily operations of the PSLRB. Reporting to the Chairperson, he is supported by the directors, who establish priorities, manage the work and report on the performance of their units. The General Counsel also reports to the Chairperson and provides legal advice and support to him and the Board members.



\* The PSLRB has no direct involvement in the operations of the National Joint Council.

\*\* The number of Board members is determined by the Governor in Council. Members may be appointed on a full-time or part-time basis.

### Employees

Employees of the PSLRB have a broad yet complementary skill set, as well as expertise in areas that include labour relations, law, research, finance, information technology, human resources and communications. They work diligently to preserve the organization's independence, impartiality and integrity, all of which contribute directly to the PSLRB's coveted reputation as a leader in the labour relations realm.

## PART TWO: The Year in Review

In 2011-2012, the PSLRB had 91 full-time equivalent positions and expenditures of \$13.5 million.

Throughout the year, cases (i.e., grievances, complaints or applications) that are not settled or withdrawn through mediation or other interventions proceed to a hearing before a member of the Board selected by the Chairperson.

The Board's hearings, which are similar to court proceedings but much less formal, can be oral or they can be conducted through written submissions. Regardless of the format, they must be undertaken in a way that is fair for all concerned parties and in accordance with the law and principles of natural justice.

Under the *PSLRA*, Board members and adjudicators have the authority to summon witnesses, administer oaths and solemn declarations, compel the production of documents, hold pre-hearing conferences,

accept evidence whether or not it is admissible in court, and inspect and view an employer's premises, when necessary.

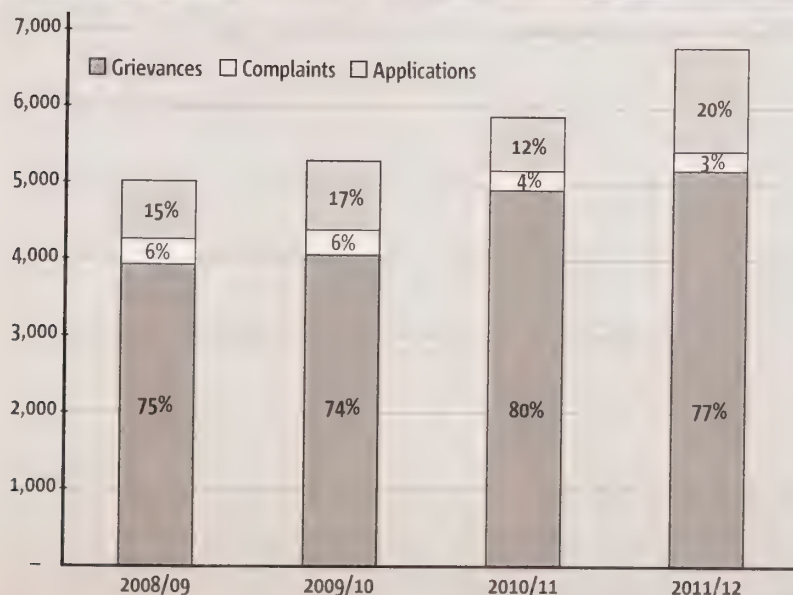
To help parties prepare for hearings, various tools and information, including guides, questions and answers, and practice notes, are available on the PSLRB website.

### CASELOAD OVERVIEW

During the reporting year, the number of new cases received by the PSLRB returned to a level observed in previous years, with the exception of 2010-2011, when a record 2,100 new cases were received. While the PSLRB was able to close approximately 1,500 cases this year — which represents a significant effort — it wasn't enough to reduce the overall number of active cases due to the large influx of cases from 2010-2011. As a result, the total caseload for 2011-2012 is higher than the previous year (see Figure 2).

*The PSLRB was able to close approximately 1,500 cases this year.*

**Figure 2: Total Caseload - A Historical Perspective**



*The PSLRB encourages parties to continue to work toward a settlement throughout the adjudication process as a solution created by the parties is always preferable.*

## Grievances

Again this year, grievances referred to adjudication made up the majority (81%) of the PSLRB's workload under the *PSLRA*.

The four types of individually filed grievances that may be referred to adjudication under the paragraphs of subsection 209(1) of that Act are as follows:

- interpretations or applications with respect to employees of collective agreement or arbitral award provisions. In such cases, the grievor must have the approval of his or her bargaining agent, which must be willing to represent the employee. Collective agreement grievances accounted for 92% of the PSLRB's carried-forward grievances and 94% of the new grievances received during the year;
- disciplinary actions resulting in terminations, demotions, suspensions or financial penalties. This type of grievance represented 7.5% of the carried-forward grievances cases and 5% of the year's new cases;
- demotions or terminations for unsatisfactory performance or any other reason that is not a breach of discipline or misconduct, or deployment without the employee's consent when consent is required. The PSLRB received very few grievances of this type, which is only for employees for whom the Treasury Board is the employer; and
- demotions or terminations made for any reasons other than breaches of discipline or misconduct and that apply only to employees of separate agencies (presently, only to employees of the Canadian Food Inspection Agency). No grievances of this type were received during the year.

In addition to individual grievances, the PSLRB received 34 new group grievances and 8 new policy grievances. Group grievances may be filed by several employees in a department or agency who believe that their collective agreement has not been administered correctly. They can ask their bargaining agent to file the grievance on their behalf, and the bargaining agent must indicate its support for the grievance to proceed. Policy grievances, which may be filed by

the bargaining agent or the employer, must relate to an alleged violation of the collective agreement that affects employees in general.

It is important to note that the PSLRB encourages parties to continue to work toward a settlement throughout the adjudication process as a solution created by the parties is always preferable. This means that parties may participate in case settlement discussions with the adjudicator at any time during the process.

When grievances referred to adjudication involve certain issues under the *Canadian Human Rights Act*, adjudicators may determine that monetary relief is to be awarded. The Canadian Human Rights Commission (CHRC) must be notified of such grievances and has standing to make submissions to an adjudicator. In 2011-2012, a total of 131 grievance referrals were accompanied by notifications to the CHRC.

Figure 2, *Total Caseload - A Historical Perspective*, provides more information about the PSLRB's grievances, complaints and applications. Note that the cases in Figure 2 include new cases and those carried forward from previous years.

## Complaints

Complaints may be filed under section 190 of the *PSLRA* for any of the following:

- the failure (by the employer, a bargaining agent or an employee) to observe terms and conditions of employment;
- the failure (by the employer, a bargaining agent or a deputy head) to bargain in good faith;
- the failure (by the employer or an employee organization) to implement provisions of a collective agreement or arbitral award; or
- the commission (by the employer, an employee organization or any person) of an unfair labour practice.

Historically, a smaller proportion of the PSLRB's overall active caseload has involved complaints, yet they consume a substantial amount of its time and resources either because of their complexity

or because they may involve self-represented complainants who may require assistance throughout the process.

Complaints against bargaining agents about failures to fairly represent members comprised 42% of the carried-forward complaints and more than half (51%) of this year's new cases. The PSLRB also hears complaints about reprisals under the *Canada Labour Code (CLC)*.

More detailed information about the PSLRB's caseload, including a comparison with previous years, can be found in Appendix 2, Table 1 of this report.

As previously mentioned in this report, under the *Budget Implementation Act, 2009*, the PSLRB has the mandate to decide public service employee pay equity complaints that were before the CHRC. During the year, the PSLRB did not receive any new pay equity complaints under that Act.

## Applications

### Applications 2011-2012

- Total: 105 or 3% of all cases before the PSLRB
- Essential services agreement applications: 2
- Review of prior PSLRB decisions: 11
- Determination of management and confidential positions: 562
- Requests for extensions of time to file a grievance or to refer a grievance to adjudication: 77

Essential services are necessary for the safety and security of all or part of the Canadian public during a strike. When requested, the Board determines an employer's essential services, which some of its employees deliver during a strike. Those employees are members of specific bargaining units.

During the year, the PSLRB did not receive any certification or revocation of certification, or successor rights applications.

*The PSLRB conducted 80 separate mediation interventions for grievances and complaints. As a result, 169 files referred to adjudication were resolved without hearings.*

## MEDIATION SERVICES

### Case Mediation

Again this year, PSLRB mediation services provided the parties with an open, collaborative forum to resolve their disputes and spare them from more adversarial processes that could result in additional delays in resolving their issues and in strained relationships.

PSLRB mediators are impartial third parties without decision-making powers. They intervene in disputes and help parties explore the underlying reasons for their conflicts and reach mutually acceptable solutions. Mediators are either experienced, in-house professionals, or the PSLRB may appoint external mediators when required.

As mentioned earlier in this report, the PSLRB encourages the parties to engage in settlement discussions at adjudication. In some cases, adjudicators may also act as mediators and help the parties resolve matters while at adjudication.

Parties who voluntarily used mediation as an alternative have experienced considerable success. This past year, the PSLRB conducted 80 separate mediation interventions for grievances and complaints that were referred to the Board. As a result, 169 files referred to adjudication were resolved without hearings.

When resources permit, the PSLRB mediation services also handle cases not yet referred to adjudication. Those “preventive” mediations attempt to resolve disputes before a grievance or complaint is formally referred to adjudication, reducing the number of referrals to the PSLRB. In 2011-2012, in addition to the aforementioned interventions, the PSLRB Dispute Resolution Services (DRS) conducted 19 preventive mediations, all of which resulted in resolutions, meaning there were 31 fewer potential files that could otherwise have been brought before the PSLRB.

### Collective Bargaining

The PSLRB also provides mediation support during collective bargaining when the parties are unable to make progress in their face-to-face negotiations. In 2011-2012, a new round of collective bargaining began. The negotiations were held over several months, and during the latter part of the fiscal year, the PSLRB’s mediation assistance was requested for five files. While in all of those cases, the number of issues was reduced because of the parties’ efforts during mediation, a tentative collective agreement was reached for only one of the files. As such, it is expected that the PSLRB’s involvement will be requested throughout the new fiscal year.

Should the parties be unable to resolve their differences during face-to-face negotiations or with the assistance of a mediator, they may refer their disputes to the PSLRB for resolution. Under the *PSLRA*, bargaining agents may opt for either binding arbitration or conciliation, with the right to strike. If the parties choose the latter, a Public Interest Commission (PIC) would be set up. The DRS helps the Chairperson to set up and administer a PIC or an arbitration board.

A PIC is not a permanent body and comprises one or three members who are appointed by the responsible minister on the PSLRB Chairperson’s recommendation. The PIC’s findings and recommendations are not binding on the parties. In 2011-2012, the PSLRB received three new requests for conciliation.

Arbitration results in an arbitral award (i.e., a decision) that is legally binding on the parties and that precludes legal strike action. In 2011-2012, the PSLRB received nine new arbitration requests, in addition to one that had been carried over from the previous year. Two arbitral awards were issued; the others remain to be scheduled.

## Mediation Training

In 2011-2012, the DRS delivered 11 interest-based negotiation and mediation courses. These sessions are designed for staff relations officers, union representatives, managers and supervisors, as well as those working in related fields such as employee assistance programs. The participants, a mix from both the management and the bargaining agent sides, were encouraged to share their conflict resolution views.

During the year, approximately 200 public servants participated in the two-and-a-half-day interactive courses, which enabled them to familiarize themselves with, and better understand the use of, interest-based approaches and mediation skills, which help to resolve workplace conflict and communication issues through role play.

PSLRB mediators also delivered presentations and special sessions, both within and outside the public service, to help build understanding of mediation as a dispute resolution mechanism and to provide insight into the PSLRB's mediation approach.

## Compensation Analysis and Research Services (CARS)

The PSLRB is mandated to provide compensation information, obtained through market-based surveys, to employers and bargaining agents that participate in the federal public service collective bargaining process, as well as to other interested parties. The PSLRB's compensation data and research can also help arbitration boards and PICs make settlement recommendations.

Building upon its experience of the last several years, the CARS has consulted with the parties and worked collaboratively with other stakeholders and experts to finalize the methodology, tools and processes that will enable it to conduct its recurring national compensation comparability study.

## Compensation Comparability Study

In 2011-2012, preparations continued for launching the PSLRB's next compensation comparability study. Some achievements during the year included developing the study's total compensation model, the questionnaire on benefits and working conditions, and the more than 80 benchmark job capsules, which have all been shared with the parties to obtain their input. The PSLRB also renewed its agreement with Statistics Canada for its assistance with ongoing updates of its study sample and the analysis and validation of the study data.

In 2012-2013, the PSLRB plans to launch the first wave of its Canada-wide *Comparability Study of Total Compensation in Canada*, based on data obtained through a census of provincial administration employers and a representative sample of municipal administrations with 1,000 employees or more. This will enable the CARS to assess its tools, process, and systems, including most of the study's benchmark job capsules, following which the CARS will be ready to fully deploy its activities.

## Stakeholder Consultations

Following the conclusion of extensive consultations with the parties in spring 2011, the PSLRB continued to seek the parties' input on specific methodological aspects and tools and has kept them informed of the study's progress. This included milestones and related activities, such as the rollout strategy and related timeframes, the scope of the study and other stakeholder-involvement-related questions. The participation of the provincial and territorial governments is critical to the PSLRB's studies and of interest to the parties to bargaining. Those governments have expressed a need for a broader exchange of compensation information amongst themselves. They have also confirmed their agreement to pursue a mutually beneficial approach to meeting their compensation information requirements within the context of the PSLRB's national study.

*In 2012-2013, the PSLRB plans to launch the first wave of its Canada-wide Comparability Study of Total Compensation in Canada.*

## Challenges and Opportunities

### Case Management

An ongoing challenge for the PSLRB is to enhance its capacity to manage a robust and increasingly complex caseload that has grown from 1,200 cases a decade ago to nearly 6,000. This has a direct impact on the organization's ability to meet one of its key priorities: to effectively and efficiently deliver adjudication and mediation services and ultimately contribute to a productive workplace that is free from service disruptions.

A variety of factors affect the PSLRB's ability to deliver its services as promptly and efficiently as it would like, including the availability of parties for hearings and requests for postponements and continuances.

To address these challenges, the PSLRB continued to devote considerable time and effort to implementing more streamlined, responsive and effective adjudication and mediation processes in consultation with the parties (i.e., employers and bargaining agents), particularly through its Client Consultation Committee, which convened three times during the year. The Committee focused on efficiently planning and managing the hearing process through initiatives such as reducing the paper burden during adjudications, finding solutions to deal with last-minute hearing postponements, which are unproductive and inefficient for the PSLRB, helping employers and bargaining agents achieve a common understanding of the way in which the PSLRB manages essential services agreements, and holding more expedited hearings.

Expedited adjudication, which enables certain grievances to be addressed without resorting to an oral hearing, is available to employers and bargaining agents. Either party may apply for expedited adjudication, but both must sign or have already signed a memorandum of understanding with the PSLRB. In the expedited process, the parties normally file an agreed statement of facts and no witnesses are heard. The parties agree that the decisions rendered are not precedent setting and that they will not be

subject to judicial review. A verbal decision may be rendered at the hearing. A short written decision follows within five days. In 2011-2012, 17 new cases filed with the PSLRB requested expedited adjudication. Five cases were withdrawn before they were scheduled for expedited adjudication.

The PSLRB also shifted its case management approach to use analytics and strong case management tools to cater more specifically and efficiently to the needs of certain parties.

Some of the case management tools that were used to accelerate the completion of case files were holding pre-hearing conferences to deal with procedural matters upfront, organizing fact-finding meetings, and dealing with hearings through written submissions, when possible, or through early analysis of the underlying issues.

As over one-half of the PSLRB's workload has been filed by employees of the same occupational group, the organization established a special task force to address the particular needs of those parties, which is supported by a more robust and thorough case management system that will enable the PSLRB to cross-reference cases and deal with similar cases in a similar manner.

### Information Management

Recognizing that information is a valuable resource that must be effectively managed to ensure that the PSLRB's clients and Canadians are properly served, enhancing the organization's Information Management (IM) framework remained a priority again this year. Key initiatives included establishing the necessary governance to ensure the project's success by creating an IM Advisory Committee with executive leadership and a working group to improve the knowledge of, and the involvement in, IM across the organization. The Committee reports to, and takes direction from, the IM Steering Committee. As part of its IM strategy, the PSLRB also determined that, in order to implement a sustainable IM framework, it needed to replace its electronic records and case management systems.

*An ongoing challenge for the PSLRB is to enhance its capacity to manage a robust and increasingly complex caseload that has grown from 1,200 cases a decade ago to nearly 6,000.*

*The PSLRB shifted its case management approach to use analytics and strong case management tools.*

Significant progress was made during the year to implement the PSLRB's IM strategy and action plan. Initiatives included launching an IM awareness campaign, which involved providing IM training and tools to employees to help them better manage their information.

## Shared Services

The PSLRB is committed to seeking opportunities to further enhance its efficiency and to introduce cost-saving measures whenever possible. This is particularly important in the current economic environment.

Of note, over the past few years, the PSLRB has engaged in partnerships with other tribunals to provide certain internal services. For example, the PSLRB currently provides information technology, web, finance, compensation and other human resources services to the Public Service Staffing Tribunal and other smaller tribunals, under formal shared services agreements.

## Privacy and Openness

As a quasi-judicial tribunal that renders decisions on a broad range of labour relations matters in the federal public service, the Board operates very much like a court. As it is bound by the constitutionally protected open-court principle, it conducts its oral hearings in public, save for exceptional circumstances. This means that most information filed with it becomes part of a public record and is generally available to the public to support transparency, accountability and fairness.

The principles of administrative law require that the Board issue a written decision when deciding a matter. The decision is to include a summary of the evidence presented and the arguments of the parties, as well as an articulation of the supporting reasons. The *Protocol for the Use of Personal Information in Judgments*, approved by the PSLRB and endorsed by the Council of Canadian Administrative Tribunals, reflects the ongoing commitment of Board members to seek a balance between the open-court principle and the privacy expectations of individuals, in accordance with accepted legal principles, and to report in their decisions only that personal information that is relevant and necessary to the determination of the

dispute. Also, documents filed as exhibits before a Board member that contain medical, financial or other sensitive information about a person may be sealed by order of a Board member, if appropriate. The PSLRB and other tribunals were granted intervenor status in a case before the Federal Court to argue those issues. The case was discontinued during the year in review.

The PSLRB's written decisions are available to the public in many ways. They may be consulted in its library. Most are published by specialized private publishers. Some are accessible on the Internet from publicly available databases. In addition, the full texts of decisions have been posted on the PSLRB website since 2000. As a means to balance the open-court principle and the privacy expectations of individuals availing themselves of their rights under the *PSLRA*, the PSLRB has voluntarily introduced measures that restrict global search engines from accessing full-text decisions posted on its website. It has also modified its website and administrative letters opening case files to notify individuals who initiate proceedings that its decisions are posted in their entirety on its website.

## Judicial Review

On occasion, parties may apply for judicial review of a decision rendered either by an adjudicator or by the Board. Decisions of adjudicators are reviewed by the Federal Court; Board decisions are reviewed by the Federal Court of Appeal. See Appendix 3 for a summary of such applications from April 1, 2007 to March 31, 2012.

## Notable Decisions

Decisions rendered by the Board or by its members in their roles as adjudicators contribute to the elaboration of jurisprudence in labour relations, specifically in the context of the federal public service, but more widely as well. Those decisions are final and binding on the parties and are subject only to judicial review under the *Federal Courts Act*. On average, of the total decisions sent for a judicial review, more than 85 percent of those issued by the PSLRB and its adjudicators are upheld. Overall, 98 percent of all decisions rendered stand as final decisions. Descriptions of several notable grievance and complaint decisions can be found in Appendix 4.

*The PSLRB is committed to seeking opportunities to further enhance its efficiency and to introduce cost-saving measures whenever possible.*

## ORGANIZATIONAL CONTACT INFORMATION

Public Service Labour Relations Board  
P.O. Box 1525, Station B  
Ottawa, Ontario, Canada  
K1P 5V2

Tel: 613-990-1800  
Toll-free: 866-931-3454  
Fax: 613-990-1849

General:	Fax: 613-990-1849
Registry Operations and Policy:	Fax: 613-990-3927
Dispute Resolution Services:	Fax: 613-990-6685
Website:	<a href="http://www.pslrb-crtfp.gc.ca">www.pslrb-crtfp.gc.ca</a>

Email address: [mail.courrier@pslr-crtfp.gc.ca](mailto:mail.courrier@pslr-crtfp.gc.ca)

**Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent  
April 1, 2011 to March 31, 2012\***

**Where the Treasury Board of Canada is the Employer**

Bargaining agent	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
Association of Canadian Financial Officers	1	4,219
Association of Justice Counsel	1	2,464
CAW - CANADA	1	6
CAW - CANADA, Local 2182	1	342
Canadian Association of Professional Employees	2	13,306
Canadian Federal Pilots Association	1	412
Canadian Merchant Service Guild	1	1,173
Canadian Military Colleges Faculty Association	1	204
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 588	1	10
Federal Government Dockyard Chargehands Association	1	77
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1	801
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	1	824
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1	1,142
Professional Association of Foreign Service Officers	1	1,320
Professional Institute of the Public Service of Canada	6	34,926
Public Service Alliance of Canada	5	108,827
Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN	1	6,806
<b>Total for the Treasury Board of Canada</b>	<b>27</b>	<b>176,859</b>

**Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent  
April 1, 2011 to March 31, 2012\***

## Other Employers

Separate employers (by bargaining agent)	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
<b>CANADA REVENUE AGENCY</b>		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	11,200
Public Service Alliance of Canada	1	32,000
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>43,200</b>
<b>CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY</b>		
Professional Institute of the Public Service of Canada	3	2,013
Public Service Alliance of Canada	1	4,614
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>6,627</b>
<b>CANADIAN INSTITUTES OF HEALTH RESEARCH</b>		
Public Service Alliance of Canada	1	16
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>16</b>
<b>CANADIAN NUCLEAR SAFETY COMMISSION</b>		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	755
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>755</b>
<b>CANADIAN POLAR COMMISSION</b>		
No bargaining agents	0	5
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
<b>CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE</b>		
Public Service Alliance of Canada	1	163
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>163</b>
<b>COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT CANADA</b>		
Public Service Alliance of Canada	1	1,656
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1,656</b>

**Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent  
April 1, 2011 to March 31, 2012\***

**Other Employers (continued)**

Separate employers (by bargaining agent)	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
<b>FINANCIAL CONSUMER AGENCY OF CANADA</b>		
No bargaining agents	0	63
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>63</b>
<b>FINANCIAL TRANSACTIONS AND REPORTS ANALYSIS CENTRE OF CANADA</b>		
No bargaining agents	0	363
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>363</b>
<b>INDIAN OIL AND GAS CANADA</b>		
No bargaining agents	0	85
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>85</b>
<b>NATIONAL CAPITAL COMMISSION</b>		
Public Service Alliance of Canada	1	442
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>442</b>
<b>NATIONAL ENERGY BOARD</b>		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	347
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>347</b>
<b>NATIONAL FILM BOARD OF CANADA</b>		
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	2	104
Professional Institute of the Public Service of Canada	2	147
Syndicat général du cinéma et de la télévision, CUPE Local 9854	1	116
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>367</b>
<b>NATIONAL RESEARCH COUNCIL CANADA</b>		
Professional Institute of the Public Service of Canada	4	1,641
Research Council Employees' Association	6	2,056
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>3,697</b>

**Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent  
April 1, 2011 to March 31, 2012\***

**Other Employers (continued)**

Separate employers (by bargaining agent)	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
<b>NATIONAL ROUND TABLE ON THE ENVIRONMENT AND THE ECONOMY</b>		
No bargaining agents	0	33
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>33</b>
<b>NATURAL SCIENCES AND ENGINEERING RESEARCH COUNCIL OF CANADA</b>		
No bargaining agents	0	416
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>416</b>
<b>NORTHERN PIPELINE AGENCY</b>		
No bargaining agents	0	40
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>40</b>
<b>OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA</b>		
Public Service Alliance of Canada	1	180
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>180</b>
<b>OFFICE OF THE CORRECTIONAL INVESTIGATOR</b>		
No bargaining agents	0	32
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>32</b>
<b>OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS</b>		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	465
Public Service Alliance of Canada	1	25
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>490</b>
<b>PARKS CANADA AGENCY</b>		
Public Service Alliance of Canada	1	4,799
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4,799</b>
<b>SECURITY INTELLIGENCE REVIEW COMMITTEE</b>		
No bargaining agents	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent  
April 1, 2011 to March 31, 2012\***

**Other Employers (continued)**

Separate employers (by bargaining agent)	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
<b>SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL OF CANADA</b>		
Public Service Alliance of Canada	2	220
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>220</b>
<b>STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES</b>		
Public Service Alliance of Canada	11	713
United Food and Commercial Workers Union	12	652
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>1,365</b>
<b>STATISTICS SURVEY OPERATIONS</b>		
Public Service Alliance of Canada	2	2,509
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2,509</b>
<b>Total for other employers</b>	<b>58</b>	<b>67,870</b>
<b>Total from the Treasury Board</b>	<b>27</b>	<b>176,859</b>
<b>Total for all employers</b>	<b>85</b>	<b>244,729</b>

\*The figures in Table 1 were provided by the employers.

**Table 2: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Bargaining Agent April 1, 2011 to March 31, 2012\***

Certified bargaining agent	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
Association of Canadian Financial Officers	1	4,603
Association of Justice Counsel	1	2,850
CAW - CANADA	1	6
CAW - CANADA, Local 2182	1	350
Canadian Association of Professional Employees	2	13,891
Canadian Federal Pilots Association	2	409
Canadian Merchant Service Guild	1	1,121
Canadian Military Colleges Faculty Association	1	208
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	1	100
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 588	1	27
Federal Government Dockyard Chargehands Association	1	73
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1	831
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	1	958
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1	1,144
Professional Association of Foreign Service Officers	1	1,383
Professional Institute of the Public Service of Canada	19	54,863
Public Service Alliance of Canada	29	150,086
Research Council Employees' Association	6	1,889
Syndicat général du cinéma et de la télévision, CUPE Local 4835	1	124
United Food and Commercial Workers Union, Local 175	6	340
United Food and Commercial Workers Union, Local 864	3	240
United Food and Commercial Workers Union, Local 1518	2	100
United Food and Commercial Workers Union, Local 1400	1	5
Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN	1	7,252
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>242,853**</b>

\* The figures in Table 2 were provided by the bargaining agents.

\*\*The total in Table 2 does not equal the 244,729 employees indicated in Table 1 (from the Treasury Board and separate employers) because 1,876 of the employees included in Table 1 were not represented by a bargaining agent or were not tabulated in their calculations.

**Table 1: Grievances, Complaints and Applications  
Before the Public Service Labour Relations Board  
2011-2012**

	Number of cases brought forward from previous years	Number of new cases received	Total number of cases	Number of cases closed (includes cases settled, withdrawn and decided)		Number of cases carried forward to 2012-2013	Decisions or orders
				Settled & withdrawn	Decided		
Individual	3,574	1,606	5,180	1,146	149	3,885	69
Group	36	34	70	11	0	59	0
Policy	19	8	27	5	9	13	9
<b>Total grievances</b>	<b>3,629</b>	<b>1,648</b>	<b>5,277</b>	<b>1,320</b>		<b>3,957</b>	<b>78</b>
Complaints of unfair labour practices	32	26	58	30	38	38	26
– DFR							
– Other	74	25	99			51	
Complaints under the <i>Canada Labour Code</i>	25	8	33	2	0	31	0
<b>Total complaints</b>	<b>131</b>	<b>59</b>	<b>190</b>	<b>70</b>		<b>120</b>	<b>26</b>
Request to file certified copy of order with Federal Court	1	0	1		1	0	1
Certifications	0	1	1		0	1	0
Revocations of certification	0	0	0		0	0	0
Determination of successor rights	0	0	0		0	0	0
Membership in a bargaining unit	7	3	10		4	6	0
Designation of essential services positions	4	2	6		0	6	1
Applications for review of Board decisions	6	5	11		10	1	22
Requests for extension of time	28	49	77		20	57	4
<b>Subtotal applications<sup>1</sup></b>	<b>46</b>	<b>60</b>	<b>106</b>		<b>35</b>	<b>71</b>	<b>28</b>
Determination of management and confidential positions	303	259	562		162	400	286 <sup>2</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>4,109</b>	<b>2,026</b>	<b>6,135</b>		<b>1,587</b>	<b>4,548</b>	<b>132<sup>3</sup></b>

<sup>1</sup> This subtotal excludes the work done on managerial and confidential exclusion proposals.

<sup>2</sup> In all cases, the determinations were made by an order rendered by the PSLRB on consent.

<sup>3</sup> This reflects the decisions for which citation numbers were assigned.

## Synopsis of Applications for Judicial Review of Decisions

April 1, 2007, to March 31, 2012

	Decisions rendered <sup>1</sup>	Number of applications	Applications withdrawn	Applications dismissed	Applications allowed	Applications pending <sup>2</sup>	Appeals of applications pending <sup>3</sup>
<b>YEAR 1</b> (April 1, 2007 to March 31, 2008)	112	23	8	9	6	0	0
<b>YEAR 2</b> (April 1, 2008 to March 31, 2009)	114	24	4	18	2	0	0
<b>YEAR 3</b> (April 1, 2009 to March 31, 2010)	183	30	11	16	3	0	0
<b>YEAR 4</b> (April 1, 2010 to March 31, 2011)	126	25	1	10	7	7	4
<b>YEAR 5</b> (April 1, 2011 to March 31, 2012)	150	27	4	2	0	21	0
<b>TOTAL</b>	<b>685</b>	<b>129</b>	<b>28</b>	<b>55</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	<b>4</b>

Note: The figures for the last four fiscal years are not final, as not all the judicial review applications filed in those years have made their way through the court system.

· Decisions rendered do not include cases dealt with under the expedited adjudication process and managerial exclusion orders issued by the Board upon consent of the parties.

· Applications that have yet to be dealt with by the Federal Court. Does not include appeals pending before the Federal Court of Appeal or the Supreme Court of Canada.

Results of appeals disposed of have been integrated into the statistics in this table.

## NOTABLE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD DECISIONS

From year to year, different issues come to the fore. In addition, the federal courts render decisions on cases reviewed earlier in the Board's annual reports. These notable decisions provide a glimpse of the state of the law for some interesting issues as of March 31, 2012.

### Essential Services Agreements

Last year's report dealt with *Public Service Alliance of Canada v. Treasury Board*, 2010 PSLRB 88, in which the Board considered the extent to which it could review an employer decision to set the level of essential services at 100%. Note that, pursuant to section 120 of the *Public Service Labour Relations Act* ("the Act"), the employer has the exclusive authority to determine the level at which an essential service is provided to the public.

The Board found that circumstances could occur under which it would be appropriate to review the exercise of that discretion. The purpose of such a review would not be to substitute another determination of the level of service; it would be limited to determining whether any circumstances existed that vitiated the employer's determination of the level of service as an abuse of authority. A review would be an unusual and exceptional occurrence. The Board held that section 36 of the Act provided it with the authority to conduct such a review and that the authority was rationally related and necessary to the Act's object of maintaining effective labour-management relations. The Board added that setting certain administrative parameters within which the employer was to exercise its exclusive right under section 120, and requiring the employer to disclose information about how it set the level of service, did not limit or derogate from that exclusive right.

The Federal Court of Appeal, in *Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada*, 2011 FCA 257, found that the Board's decision was reasonable, deeming the Board's reasons "thoughtful and thorough." The Court confirmed that the Board had the statutory authority to review the employer's decision on the level of essential service to ensure that no abuse of authority occurred.

In another decision dealing with the disclosure of information in matters of essential services, namely, *Public Service Alliance of Canada v. Treasury Board*, 2011 PSLRB 102, the bargaining agent requested that the Board order the employer to disclose information about its determination of the level at which the essential services would be provided to the public in the event of a strike. In an earlier decision (2009 PSLRB 55), the Board already defined the essential services and directed the employer to determine the level at which they would be delivered. The employer replied that it would establish "...the level of service at 100% of the 77% spent on the delivery of essential services." The bargaining agent then requested that the employer disclose all documentation related to its decision. Relying on the Board's decision in 2010 PSLRB 88, the Board ruled that it had the power under section 36 of the Act to consider an allegation that an employer violated a principle of administrative law or due process in the exercise of its exclusive authority under section 120 to set the level of service.

It followed that the Board had jurisdiction to issue a disclosure order and that it could rule on a request for the disclosure of relevant documents. The Board held that the applicant was not required to substantiate a formal allegation that the respondent abused its discretionary authority under section 120 of the Act as a condition to the Board addressing a disclosure issue. In proceedings related to the drafting of an essential services agreement, the Board exercises a continuing supervisory role over the collective bargaining process. To exercise the power granted to it under paragraph 40(1)(h), the Board need only be satisfied that the information is arguably relevant to the respondent's determination of the level of service. In such circumstances, issuing a disclosure order was consistent with the Board's administrative authority under section 36 and with the purposes of the Act.

### Bargaining Agent Activity

In *Public Service Alliance of Canada v. Treasury Board*, 2011 PSLRB 106, the employer issued a directive denying the posting of a bargaining agent's petition on the employer's bulletin boards, the distribution of the petition via the employer's electronic networks, the placing of bargaining agent stickers on the employer's equipment and the wearing of bargaining agent stickers by employees directly serving the public. The bargaining agent filed a grievance alleging that the directive violated the use-of-employer-facilities and no-discrimination clauses of a number of collective agreements.

In allowing the grievance in part, the adjudicator found that denying the posting of the petition on the employer's bulletin boards violated the use-of-employer-facilities clauses of the collective agreements as the content of the petition was not adverse to the employer's interests. The adjudicator also found that denying the distribution of the petition via the employer's electronic networks and denying the placing of bargaining agent stickers on the employer's equipment did not contravene the collective agreements. Finally, the adjudicator found that denying the wearing of bargaining agent stickers by employees directly serving the public contravened the no-discrimination clauses of the collective agreements and that it prevented employees from participating in a legitimate bargaining agent activity because the message on the stickers was not derogatory or damaging to the employer's reputation.

### Policy Grievances

In *Association of Justice Counsel v. Treasury Board*, 2011 PSLRB 135, the bargaining agent filed a policy grievance challenging the obligation on certain legal counsel to be on standby without pay on Friday evenings and weekends.

The collective agreement contained no standby pay provisions. However, before the current collective agreement was signed, standby duty was voluntary and was compensated. The employer objected to an adjudicator's jurisdiction to rule on the grievance since it involved neither an interpretation of the collective agreement nor the content of an arbitral award.

The adjudicator found that the policy was neither expressly nor implicitly part of the collective agreement. The employer informed the bargaining agent of the change in standby pay policy during collective bargaining between the parties, but the bargaining agent did not raise the issue of compensation for standby pay at the bargaining table. Therefore, the bargaining agent abdicated its right to claim standby pay. The objection to jurisdiction was allowed, and the file was closed. An application for judicial review was filed before the Federal Court and is pending (Court File No.: T-136-12).

### Recusals

In *Exeter v. Deputy Head (Statistics Canada)*, 2012 PSLRB 24, the applicant requested that the Board exercise its powers under section 36 of the Act to remove the adjudicator seized of her grievances and to refer them to another adjudicator.

The applicant alleged that the adjudicator had a personal interest in the outcome of her grievances. In dismissing the grievance, the Board found that it had no jurisdiction under section 36 to remove an adjudicator from hearing a grievance with which he or she was seized. The Board found further that, if it had that power, it would be more appropriate to let the adjudicator decide what was basically a request for recusal.

In the follow-up decision, *Exeter v. Deputy Head (Statistics Canada)*, 2012 PSLRB 25, the grievor entered into a settlement agreement with the deputy head for nine disciplinary grievances, a duty-of-fair-representation complaint against her bargaining agent, a staffing complaint against her employer and a human rights complaint against her employer.

The grievor first sought the enforcement of the settlement agreement, alleging that the deputy head did not comply with it. The grievor later sought to void the settlement agreement, alleging that she had signed it under duress. The grievor further alleged that the adjudicator should not decide her applications, alleging that the adjudicator had a personal interest in the outcome of her cases.

The adjudicator found no cogent reasons supporting an allegation of reasonable apprehension of bias and denied the request for recusal. The adjudicator found further that the grievor was represented by counsel when she entered into the settlement agreement with the deputy head and that the agreement was final and binding on the grievor and on the deputy head. Applying *Amos v. Canada (Attorney General)*, 2011 FCA 38, the adjudicator found that she had jurisdiction to determine whether either party complied with the settlement agreement, as far as the nine disciplinary grievances were concerned, and to order an appropriate remedy, if necessary. The adjudicator found that, in this case, the grievor failed to comply with the terms of the settlement agreement by not withdrawing her grievances. The appropriate remedy was to dismiss the grievances and order the files closed.

### Damages

Last year's report detailed that Board adjudicators had rendered two decisions dealing mainly with damages, *Tipple v. Deputy Head (Department of Public Works and Government Services)*, 2010 PSLRB 83, and *Robitaille v. Deputy Head (Department of Transport)*, 2010 PSLRB 70. The Federal Court rendered its decisions on the judicial reviews of those decisions.

In **Canada (Attorney General) v. Tipples**, 2011 FC 762, the Court found that the damages awarded for psychological injury were excessive. Although some evidence supported an award for such damages, the reasons did not clearly explain the calculations for the amount awarded. With respect to the award for a loss of reputation, the Court found that the employer had no duty to protect the grievor's reputation, since it had not given any such assurances. Nor did the employer attack the grievor's reputation. Therefore, the grievor was not entitled to those damages. On the issue of damages for obstruction of process based on the employer's failure to follow through on an order of disclosure, the Court found that it was, in essence, an improper award of costs, for which the adjudicator had no jurisdiction. The Court specifically confirmed that the remedial powers granted under subsection 228(2) of the Act did not include the authority to award costs, since costs are not remedial.

In **Canada (Attorney General) v. Robitaille**, 2011 FC 1218, the Court found that the adjudicator did not have the power to order legal costs since she could not do indirectly what the Act did not authorize her to do. However, the Court confirmed that the adjudicator had the authority to award compensatory damages, including damages to cover the loss of career advancement and punitive damages.

Both decisions are under appeal at the Federal Court of Appeal.

In **Stringer v. Treasury Board (Department of National Defence) and Deputy Head (Department of National Defence)**, 2011 PSLRB 110, the grievor's term employment was terminated, allegedly due to budgetary reasons. He grieved the termination, alleging that the employer discriminated against him and that it failed to accommodate his hearing disability. The adjudicator allowed the grievance in part in 2011 PSLRB 33. The adjudicator determined that, although the decision to terminate was not tainted by discrimination, the grievor nonetheless was discriminated against, and the employer failed to accommodate him. The parties did not agree on a remedy, and a hearing was held to determine the appropriate remedy.

The grievor sought damages for pain and suffering under paragraph 53(2)(e) of the *Canadian Human Rights Act* (CHRA), special compensation under subsection 53(3) of the same statute as well as several systemic remedies in accordance with subsection 226(1) of the Act.

On the issue of remedies, the adjudicator rejected the employer's argument that he had no jurisdiction to order any remedies other than damages and compensation under paragraph 53(2)(e) and subsection 53(3) of the CHRA. Accepting the employer's argument would have meant that an adjudicator's powers to order remedies in human rights cases would be more limited than for other types of grievances. It could not have been the intention of the legislator to force employees to pursue grievances and complaints under both the CHRA and the Act.

The seriousness of the psychological impact that the discrimination or the failure to accommodate had on the complainant is the main factor to consider when determining the amount of damages to award under the CHRA. Therefore, the adjudicator ordered the employer to pay the grievor \$10,000 for pain and suffering. He also ordered special compensation of \$17,500 as the employer acted recklessly over a period of three years, was a large and sophisticated entity and was aware of its accommodation obligation. The adjudicator also awarded the grievor interest on the payments for pain and suffering and for special compensation. However, the adjudicator refused to order compensation for family counselling expenses since no receipt was provided and since there was no evidence that the employer's failure to accommodate caused him to use those services. The adjudicator also refused to order a revision of the accommodation policy or to mandate training for employees and managers.

Applications for judicial review before the Federal Court are pending (Court File Nos.: T-1669-11 and T-1657-11).

## Whistle-blowing

In **Chopra et al. v. Treasury Board (Department of Health)**, 2011 PSLRB 99, three grievors referred several grievances to adjudication following suspensions for not carrying out work as instructed by the employer, for speaking to the media without proper authorization and for the termination of their employment for insubordination.

The five grievances against suspensions for not carrying out work were dismissed as the adjudicator found that the grievors' behaviour amounted to insubordination. The grievances against suspensions for speaking to the media were dismissed. The adjudicator found that the grievors did not establish that their right to speak out took precedence

over their duty of loyalty. The grievors' interventions in the media were alarmist, did not convey new information and did not fall within the exceptions defined in **Fraser v. P.S.S.R.B.**, [1985] 2 S.C.R. 455.

Two grievances against termination for insubordination were dismissed. The adjudicator found that the grievors refused to work and that the employer was justified in terminating their employment.

One grievance against the termination for insubordination was allowed.

Applications for judicial review before the Federal Court are pending (Court File Nos.: T-2027-11, T-2028-11, T-2029-11, T-2030-11, T-2031-11, T-2032-11 and T-2033-11).

## Other Employers

A great number of the cases decided by the Board or by adjudicators are covered by the *Public Service Employment Act*, but not all. Some separate employers have their own employment legislation, a situation that lends itself to challenges in statutory construction.

**Boutziouvis v. Financial Transactions and Reports Analysis Centre of Canada**, 2010 PSLRB 135, was covered in the last two annual reports. It was noted that, under the Financial Transactions and Reports Analysis Centre of Canada's (FINTRAC) enabling statute, the FINTRAC can terminate employment "otherwise than for cause." Even so, the adjudicator ruled that the statute did not import common-law employment contract principles into the employer-employee relationship. The employer could not terminate employment at will other than for cause. The employee established that the termination was disciplinary and thus adjudicable. The adjudicator found that the employer did not show that the discipline was justified and reinstated the grievor.

An application for judicial review before the Federal Court was allowed in **Financial Transactions and Reports Analysis Centre of Canada v. Boutziouvis**, 2011 FC 1300. On the standard of correctness, the Court found that the adjudicator erred because, when read as a whole, section 49 of the *Proceeds of Crime (Money Laundering) and Terrorist Financing Act* encompasses the power to terminate employment other than for cause. Therefore, the separate agency was entitled to terminate the employee's employment on payment in lieu of reasonable notice.

The Court found further that, were it wrong on the first issue, on the standard of reasonableness, the adjudicator did not err in his decision because the evidence presented to the adjudicator inescapably led to a finding that discipline was the primary reason for termination.

Note that an application for judicial review is pending before the Federal Court (Court File No.: T-319-11) and that an appeal is pending before the Federal Court of Appeal (Court File No.: A-472-11).

## Mediation

In **Zeswick v. Deputy Head (Correctional Service of Canada)**, 2012 PSLRB 8, in determining that a settlement agreement was final and binding, the adjudicator commented on the extent and meaning of section 243 of the Act. Specifically, the adjudicator found that mediators cannot be compelled under the Act to give evidence because Parliament has decided that mediators are not compellable witnesses with respect to information they receive and distribute in the discharge of their duties as mediators. The adjudicator stated as follows:

*...Indeed, it is the nature of mediation (and negotiation) that various approaches and results are canvassed by the mediator (or even the parties) with the objective of finding a basis of agreement. What ends up being the final agreement can be based on very different considerations than some of the discussions during the mediation process. Parliament has obviously recognized the value of this process and, as a result of section 243 of the new Act, the parties cannot compel a mediator to give evidence about what was said.*

## Discrimination

In **Association of Justice Counsel v. Treasury Board**, 2012 PSLRB 32, the bargaining agent grieved the application of the performance pay provisions of the collective agreement as it applied to a parent taking maternity or parental leave. The bargaining agent argued that in-range progression by performance pay was a pay increment as per the collective agreement. The employer's policy stated that employees absent during part of the review period were eligible for a pro-rated performance increase if, in the year being evaluated, they performed their duties long enough to permit a meaningful evaluation of their performance.

The adjudicator found that the performance pay provisions did not contradict the collective agreement. Indeed, in-range progression by performance pay is not the same as a pay increment, because a pay increment is a quasi-automatic progression that occurs at a set date, by a pre-set amount. On the other hand, in-range performance increases and performance awards are compensation to reward performance. Only those employees who went on leave without pay and who worked long enough to permit an evaluation of their performances were eligible to be paid performance pay on a pro-rated basis.

The adjudicator stated that, when determining whether discrimination occurred, a comparative analysis is required. The comparator group in this case was employees on leave without pay. The adjudicator found that, with respect to performance pay, employees on leave without pay are treated the same as employees on maternity or parental leave. The adjudicator further acknowledged that a distinction must be made between plans or benefits that are compensatory and non-compensatory, as well as between seniority-driven and work-driven benefits. The adjudicator held that, as performance pay is a compensatory and work-driven benefit, the employer did not discriminate against employees on maternity or parental leave by pro-rating their performance pay. Thus, the grievance was denied.

Note that an application for judicial review before the Federal Court is pending (Court File No.: T-751-12).

### Other follow-ups of Board and Federal Courts' Decisions

An important component of Legal Services' work is staying current with the courts' pronouncements on the Board's decisions.

Note first that last year's report dealt with ***Lâm v. Attorney General of Canada***, 2010 FCA 222, and noted that the Federal Court of Appeal ruled that the adjudicator failed to allow the parties to make submissions about the appropriate remedy and added a comment about the existing case law as to whether reinstatement was the only remedy available.

In ***Lâm v. Deputy Head (Public Health Agency of Canada)***, 2011 PSLRB 137, upon hearing the matter for the purposes of determining the appropriate remedy, the adjudicator found that she had jurisdiction to order compensation in lieu of reinstatement in circumstances in which reinstatement has no reasonable chances of success. She found that the grievor's reinstatement was not viable in the circumstances and ordered the hearing resumed to determine the appropriate remedy to compensate the grievor for the loss of her employment. Note that, unless the parties reach an agreement, a hearing will be called to determine the appropriate remedy.

Finally, the Federal Court of Appeal ruled in ***Bernard v. Canada (Attorney General)***, 2012 FCA 92. In an earlier decision, the Court asked the Board to determine the types of information that the employer must provide to the bargaining agent without violating employees' rights under the *Privacy Act* (2010 FCA 40). The Board went through such an exercise in ***Professional Institute of the Public Service of Canada v. Canada Revenue Agency***, 2011 PSLRB 34. The Privacy Commissioner was an intervenor before the Board in that process.

In reviewing the exercise, the Federal Court of Appeal found that the Board's task was to apply paragraph 8(2)(a) of the *Privacy Act* in a manner that struck an appropriate balance between the employee's statutory privacy rights and a bargaining agent's responsibilities under the Act. Since a bargaining agent's ability to directly and quickly contact employees in the bargaining unit is integral to the discharge of its duties of fair representation, it was appropriate for the Board to find that the bargaining agent must be able to contact employees at home. The Board's finding that no other means of communication were adequate in the circumstances was reasonable.





## Autres suivis de décisions de la Commission et des cours fédérales

L'une des dimensions importantes du travail effectué par les Services juridiques de la CRTFP consiste à se tenir au fait des jugements rendus par les tribunaux qui se prononcent sur des décisions de la Commission.

Souignons d'abord que le rapport de l'an dernier a traité de **Lâm c. Procureur général du Canada**, 2010 CAF 222, et que la Cour d'appel fédérale a statué que l'arbitre de gref avait omis de permettre aux parties de présenter des arguments sur le redressement approprié et a ajouté un commentaire la jurisprudence existante quant à savoir si le rétablissement était le seul redressement disponible.

En examinant l'exercice, la Cour d'appel fédérale a jugé que la tâche de la Commission était d'appliquer l'alinéa 8(2)a) de la Loi sur la protection des renseignements personnels d'une manière permettant de parvenir à un juste équilibre entre les droits conférés à l'employé en matière de vie privée et les responsabilités de l'agent négociateur en vertu de la Loi. Comme la capacité d'un agent négociateur de communiquer directement et rapidement avec les employés de l'unité de négociation fait partie intégrante de l'exercice de ses fonctions, plus particulièrement en ce qui a trait au devoir de représentation juste, il convenait, pour la Commission, que l'agent négociateur puisse communiquer avec les employés à leur domicile. La conclusion de la Commission, soit qu'aucun autre moyen de communication n'était adéquat dans les circonstances, était raisonnable.

Dans **Lâm c. Administrateur général (Agence de la santé publique du Canada)**, 2011 CRTFP 137, au moment

d'entendre l'affaire pour déterminer la réparation appropriée, l'arbitre de gref a conclu qu'elle avait la compétence d'octroyer une indemnité tenant lieu de réintégration dans des circonstances où la réintégration n'a pas de chance raisonnable de succès. Elle a conclu que la réintégration de la fonctionnaire s'estimant lésée n'était pas viable dans les circonstances et a ordonné un complètement d'audience portant sur les mesures de réparation indiquées afin d'indemniser la perte de l'emploi. Il est à noter que, à défaut d'entente entre les parties, une audience sera convoquée à l'égard des mesures de réparation appropriées.

Enfin, la Cour d'appel fédérale a tranché dans **Bernard c. Canada (Procureur général)**, 2012 CAF 92. Dans une décision antérieure, la Cour avait demandé à la Commission de déterminer les types de renseignements que l'employeur doit fournir à l'agent négociateur sans porter atteinte aux droits des employés en vertu de la Loi sur la protection des renseignements personnels (2010 CAF 40). La Commission avait procédé à un exercice similaire dans **Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Agence du revenu du Canada**, 2011 CRTFP 34. Le commissaire à la protection de la vie privée avait agi comme intervenant devant la Commission dans ce processus.

De plus, la Cour a jugé que, s'il avait erré pour la première question (la norme de la décision correcte), l'arbitre de gref ne l'avait pas fait dans sa décision parce que la preuve qu'il lui a été soumise conduisait inévitablement à la conclusion que le manquement à la discipline était le principal motif de la cessation d'emploi.

Il est à noter qu'une demande de contrôle judiciaire est en instance devant la Cour fédérale (dossier de la Cour T-319-11) et que la décision fait l'objet d'un appel devant la Cour d'appel fédérale (dossier de la Cour A-472-11).

## Médiation

Dans *Zeswick c. Administrateur général (Service*

*correctionnel du Canada*), 2012 CRRFP 8, au moment de déterminer si l'entente de règlement était définitive et exécutoire, l'arbitre de gref a commenté la portée et la

signification de l'article 243 de la Loi. L'arbitre de gref a plus particulièrement conclu que les médiateurs ne peuvent être contraints de témoigner en vertu de la Loi, parce que le législateur a décidé qu'ils ne sont pas des témoins assignables

quant à l'information qu'ils reçoivent et transmettent dans l'exercice de leurs fonctions. L'arbitre de gref l'a énoncé

comme suit :

[...] En réalité, il est de la nature de la médiation (et de la

*négociation*) que diverses approches et divers résultats soient proposés par le médiateur (ou même les parties)

dans l'objectif d'en arriver à un terrain d'entente. Il se peut que l'entente définitive soit fondée sur des considérations

bien différentes des discussions qui ont eu lieu pendant le processus de médiation. Le législateur a de toute

évidence reconnu la valeur de ce processus et, aux termes de l'article 243 de la nouvelle Loi, les parties ne peuvent

contraindre un médiateur à témoigner pour présenter en preuve ce qui a été dit au cours de la médiation.

## Discrimination

Dans *Association des justes de justice c. Conseil du Trésor*,

2012 CRRFP 32, l'agent négociateur a déposé un grief contestant l'application des dispositions du régime relatives

à la rémunération au rendement de la convention collective, tel qu'appliqué aux employés en congé de maternité ou

en congé parental. Il a fait valoir que la progression à l'intérieur de l'échelle au rendement était une augmentation

d'échelon salarial, aux termes de la convention collective.

L'arbitre de gref a déclaré que, pour déterminer s'il y a eu discrimination, une analyse comparative est requise. Le groupe de référence dans ce cas était les employés en congé sans solde. L'arbitre de gref a jugé que, en ce qui a trait à la rémunération au rendement, les employés en congé sans solde bénéficiaient du même traitement que les employés en congé de maternité ou parental. L'arbitre de gref a également reconnu qu'il faut établir une distinction entre les régimes ou les avantages de nature compensatoire ou non compensatoire, de même que les avantages fondés sur l'ancienneté ou sur le travail. L'arbitre de gref a statué que, puisque la rémunération au rendement est un avantage compensatoire fondé sur le travail, l'employeur n'a pas fait preuve de discrimination à l'égard des employés en congé de maternité ou parental en les rémunérant de manière proportionnelle. Par conséquent, le grief a été rejeté.

L'arbitre de gref a conclu que les dispositions relatives à la rémunération au rendement ne contredisent pas la convention collective. De fait, la progression à l'intérieur de l'échelle de la rémunération au rendement diffère de l'augmentation d'échelon de salaire : cette dernière consiste en une progression quasi automatique qui survient à une date fixe, à un montant prédéterminé, alors que la première et les primes de rendement constituent une rémunération qui a pour objet de récompenser le rendement. Seuls les employés qui ont été en congé sans solde ou qui ont travaillé suffisamment longtemps pour permettre une évaluation de leur rendement étaient admissibles à la rémunération au rendement proportionnel.

D'après la politique de l'employeur, les employés absents durant une partie de la période d'examen sont admissibles à une augmentation de la rémunération au rendement proportionnelle si, dans l'année où ils ont été évalués, ils se sont acquittés de leurs fonctions pour une période suffisamment longue permettant une évaluation approfondie de leur rendement.

Il est à noter qu'une demande de contrôle judiciaire est en instance devant la Cour fédérale (dossier de la Cour T-751-12).

Les deux gérants visant le licenciement pour insubordination ont été rejetés. L'arbitre de gref a conclu que les fonctionnaires s'estimaient lésés avaient refusé de travailler et que l'employeur était justifié de mettre fin à leur emploi.

Un gref visant le licenciement pour insubordination a été accueilli.

Des demandes de contrôle judiciaire sont en instance devant la Cour fédérale (dossiers de la Cour T-2027-11, T-2028-11, T-2029-11, T-2030-11, T-2031-11, T-2032-11 et T-2033-11).

## Autres employeurs

Nombre de cas tranchés par la Commission ou par des arbitres de gref sont couverts par la *Loi sur l'emploi* dans la *fonction publique*, mais pas tous. Certains employeurs distincts ont leur propre législation en matière d'emploi, une situation qui se prête à des contestations en matière d'interprétation des lois.

Les deux derniers rapports annuels ont fait état de **Boutziouvis**

**c. Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada**, 2010 CRTFP 135. En vertu de la loi habitante du

Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada (CANAFE), le CANAFE peut décider du licenciement

« à l'exclusion du licenciement motivé ». L'arbitre de gref a statué que, même en pareil cas, la loi n'incorporait pas

les principes de contrat d'emploi de la common law dans la relation employeur-employé et que l'employeur ne pouvait

mettre fin à un emploi comme bon lui semble sans motivation. L'employeur a démontré que son licenciement avait reposé

sur des motifs disciplinaires et donc qu'il était arbitraire. L'arbitre de gref a conclu que l'employeur n'avait pas

démonstré que la mesure disciplinaire était justifiée et a donc réintégré la fonctionnaire s'estimant lésée dans ses fonctions.

Une demande de contrôle judiciaire devant la Cour fédérale a été accueillie dans **Centre d'analyse des opérations et**

**déclarations financières du Canada c. Boutziouvis**, 2011 CF 1300. En ce qui a trait à la norme de la décision correcte,

la Cour a conclu que l'arbitre de gref avait erré parce que, lu dans son ensemble, l'article 49 de la *Loi sur le recyclage*

*des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes* couvre le pouvoir de mettre fin à l'emploi, sauf pour un motif valable. Par conséquent, l'organisme distinct avait le droit de mettre fin à l'emploi lors du paiement, à titre de préavis raisonnable.

La gravité des répercussions psychologiques de la discrimination ou de l'omission d'offrir des mesures d'adaptation sur le

plaignant est le principal facteur à considérer au moment de déterminer le montant des dommages en vertu de la *LCP*.

Ainsi, l'arbitre de gref a ordonné à l'employeur de verser au fonctionnaire s'estimant lésé une somme de 10 000 \$ pour

préjudice moral. Il lui a ordonné également de verser une rémunération spéciale de 17 500 \$ parce que l'employeur avait

agi de façon inconsidérée à son égard durant une période de trois ans – l'employeur, important et averti, savait qu'il avait

l'obligation d'offrir des mesures d'adaptation. De plus, l'arbitre de gref a accordé au fonctionnaire s'estimant lésé des intérêts

sur l'indemnité pour préjudice moral et l'indemnité spéciale. Il a cependant refusé d'ordonner le remboursement des frais

de counseling familial, car aucun reçu n'avait été présenté ni aucune preuve que son recours à ces services était attribuable

au manquement par l'employeur de prendre des mesures d'adaptation. L'arbitre de gref a aussi refusé d'ordonner une

révision de la politique sur les mesures d'adaptation ou de forcer l'employeur à offrir une formation aux employés et aux

## Dénomination

Dans **Chopra et al. c. Conseil du Trésor (ministère de la Santé)**, 2011 CRTFP 99, trois fonctionnaires s'estimaient

lésés ont renvoyé plusieurs gérants à l'arbitrage après des suspensions imposées pour ne pas avoir exécuté le travail

demandé par leur employeur, pour s'être exprimés devant les médias sans en avoir eu l'autorisation et pour avoir fait

preuve d'insubordination, ce qui a entraîné leur licenciement. Les cinq gérants visant des suspensions imposées pour non-

exécution du travail ont été rejetés, car l'arbitre de gref a estimé que le comportement des fonctionnaires s'estimant

lésés constituait de l'insubordination. Les gérants portant sur des suspensions concernant des entretiens avec les

médias ont été rejetés. L'arbitre de gref a jugé que les fonctionnaires s'estimaient lésés n'avaient pas prouvé que

leur droit de s'exprimer publiquement primait leur devoir de loyauté. Les interventions des fonctionnaires s'estimaient

lésés devant les médias étaient alarmistes, ne véhiculaient aucun renseignement nouveau et ne correspondaient pas aux exceptions définies dans **Fraser c. CRTFP**, [1985] 2 R.C.S. 455.

L'arbitre de grief a conclu qu'aucune raison convaincante ne justifiait une allégation de crainte raisonnable de partialité et a rejeté la demande de récusation. L'arbitre de grief a par la suite conclu que la fonctionnaire s'estimant lésée était représentée par un avocat lorsqu'elle a conclu l'entente de règlement avec l'administrateur général, et que l'entente était définitive et liait la fonctionnaire s'estimant lésée et l'administrateur général. En appliquant *Amos c. Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 38, l'arbitre de grief a conclu qu'elle avait compétence pour déterminer si une partie avait enfreint l'entente de règlement relative aux neuf griefs disciplinaires et ordonner une réparation appropriée, au besoin. Elle a conclu, dans ce cas, que la fonctionnaire s'estimant lésée n'avait pas respecté les termes de l'entente de règlement en ne retirant pas ses griefs. La réparation appropriée était de rejeter les griefs et d'ordonner la fermeture des dossiers.

## Domages

Le rapport de l'an dernier précisait que les arbitres de griefs de la Commission avaient rendu deux décisions portant principalement sur les dommages, *Tipple c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2010 CRRFP 83, et *Robitaille c. Administrateur général (ministère des Transports)*, 2010 CRRFP 70. La Cour fédérale a rendu ses décisions relativement aux contrôles judiciaires s'y rapportant.

Dans *Canada (Procureur général) c. Tipple*, 2011 CF 762, la Cour a conclu que le montant des dommages pour préjudice psychologique était excessif. Si certaines preuves appuyaient l'octroi de dommages, les motifs n'expliquaient pas le calcul du montant accordé. En ce qui concerne les dommages pour atteinte à la réputation, la Cour a jugé que l'employeur n'avait aucunement l'obligation de protéger la réputation du fonctionnaire s'estimant lésé, puisqu'il n'en avait pas donné la garantie. De plus, l'employeur n'avait pas attaqué sa réputation. Par conséquent, le fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas admissible à ces dommages. Quant aux dommages pour entrave à la procédure du fait que l'employeur n'a pas donné suite à une ordonnance de divulgation, la Cour a conclu qu'il s'agissait essentiellement d'une adjudication inappropriée des dépens, pour laquelle l'arbitre de grief n'avait aucune compétence. La Cour a précisément confirmé que les pouvoirs de redressement accordés en vertu du paragraphe 228(2) de la Loi ne prévoyaient pas celui d'adjuger des dépens, ceux-ci n'étant pas de nature réparatrice.

Quant aux mesures de redressement, l'arbitre de grief a rejeté l'argument de l'employeur voulant qu'il n'avait pas compétence pour en ordonner d'autres que celles relatives aux dommages et aux indemnités stipulées à l'alinéa 53(2)e) et au paragraphe 53(3) de la LCDP. Si on admettait le raisonnement de l'employeur, cela signifierait que les pouvoirs d'un arbitre de grief d'ordonner des mesures de redressement dans le cas d'un grief portant sur des enjeux liés aux droits de la personne seraient davantage restreints que dans le cas d'un grief portant sur d'autres questions. Il ne pouvait pas être l'intention du législateur d'obliger les fonctionnaires de déposer à la fois des griefs et des plaintes en vertu de la Loi et de la LCDP.

Les deux décisions font l'objet d'un appel devant la Cour d'appel fédérale.

Dans *Stringer c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale) et Administrateur général (ministère de la Défense nationale)*, 2011 CRRFP 110, le fonctionnaire s'estimant lésé a été licencié de son poste pour une période déterminée, prétendument pour des raisons d'ordre budgétaire. Il a présenté un grief pour contester le licenciement, alléguant que l'employeur avait fait preuve de discrimination à son égard et qu'il avait manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation relativement à sa déficience auditive. L'arbitre de grief a accueilli le grief en partie dans 2011 CRRFP 33 et a conclu que, même si la décision de licencier le fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas entachée de discrimination, celui-ci avait néanmoins été victime de discrimination et l'employeur n'avait pas pris les mesures d'adaptation requises. Les parties ne se sont pas entendues sur le redressement, et une audience a eu lieu afin de décider du redressement approprié.

Dans *Canada (Procureur général) c. Robitaille*, 2011 CF 1218, la Cour a jugé que l'arbitre de grief n'avait pas le pouvoir d'adjuger des frais juridiques puisqu'elle ne pouvait faire indirectement ce que la Loi lui empêchait de faire. Cependant, la Cour a confirmé que l'arbitre de grief avait le pouvoir d'adjuger des dommages compensatoires, y compris des dommages pour compenser la perte de perspectives d'avancement de carrière et des dommages punitifs.

## Activité syndicale

Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor*, 2011 CRTFP 106, l'employeur a émis une directive

interdisant d'afficher une pétition de l'agent négociateur sur les babillards de l'employeur, de diffuser la pétition au moyen des réseaux électroniques de l'employeur et d'apposer des autocollants de l'agent négociateur sur le matériel de l'employeur, et aux employés servant directement le public de porter des autocollants de l'agent négociateur. L'agent négociateur a déposé un grief alléguant que la directive contrevenait aux clauses de diverses conventions collectives relatives à l'utilisation des locaux de l'employeur et à l'élimination de la discrimination.

En accueillant le grief en partie, l'arbitre de grief a jugé que l'interdiction d'afficher la pétition sur les babillards de l'employeur contrevenait à la clause des conventions collectives relative à l'utilisation des locaux de l'employeur, la teneur de la pétition n'étant pas contraire aux intérêts de ce dernier. Il a également conclu que l'interdiction de diffuser la pétition au moyen des réseaux électroniques de l'employeur et d'apposer les autocollants de l'agent négociateur sur l'équipement de l'employeur ne contrevenait pas aux conventions collectives. Enfin, il a estimé qu'interdire aux employés servant directement le public de porter les autocollants de l'agent négociateur contrevenait à la clause des conventions collectives relative à l'élimination de la discrimination et empêchait le personnel de prendre part à une activité légitime de l'agent négociateur, car le message véhiculé par les autocollants ne jetait aucun discrédit sur l'employeur ni ne nuisait aucunement à sa réputation.

## Griefs de principe

Dans *Association des juristes de justice c. Conseil du Trésor*,

2011 CRTFP 135, l'agent négociateur a déposé un grief de principe contestant l'obligation faite à certains juristes d'être disponibles sur appel et sans compensation le vendredi soir et la fin de semaine (la garde).

La convention collective ne contenait aucune disposition sur l'indemnisation de la garde. Cependant, avant la signature de la présente convention collective, la garde était volontaire et indemnisée. L'employeur s'est opposé à la compétence d'un arbitre de grief pour trancher le grief parce que celui-ci ne traite ni de l'interprétation de la convention collective ni du contenu d'une décision arbitrale.

## Récusations

L'arbitre de grief a jugé que la politique ne faisait pas partie, expressément ou implicitement, de la convention collective. L'employeur a avisé l'agent négociateur du changement de politique concernant l'indemnisation de la garde pendant la période de négociation collective entre les parties, mais l'agent négociateur n'a pas revendiqué l'indemnisation de la garde à la table de négociation. L'agent de négociation a donc renoncé à son droit de revendiquer l'indemnisation de la garde. L'objection à la compétence a été accueillie, et le dossier a été fermé. Une demande de contrôle judiciaire est en instance devant la Cour fédérale (dossier de la Cour T-136-12).

Dans *Exeter c. Administrateur général (Statistique Canada)*, 2012 CRTFP 24, la demanderesse a demandé à la Commission d'exercer les pouvoirs qui lui sont conférés en vertu de l'article 36 de la Loi afin de dessaisir l'arbitre de grief de ses griefs et de renvoyer ceux-ci à un autre arbitre de grief. La demanderesse a allégué que l'arbitre de grief avait un intérêt personnel dans le règlement de ses griefs. Rejetant le grief, la Commission a jugé qu'elle n'avait pas compétence en vertu de l'article 36 pour dessaisir un arbitre de grief d'un grief. La Commission a aussi conclu que, si elle avait ce pouvoir, il vaudrait mieux laisser l'arbitre de grief rendre une décision sur une question qui est, essentiellement, une demande de récusation.

Dans la décision de suivi, *Exeter c. Administrateur général (Statistique Canada)*, 2012 CRTFP 25, la fonctionnaire s'estimant lésée avait conclu une entente de règlement avec l'administrateur général concernant neuf griefs disciplinaires, une plainte contre son agent négociateur pour manquement au devoir de représentation équitable, une plainte en matière de dotation contre son employeur et une plainte contre son employeur concernant les droits de la personne.

La fonctionnaire s'estimant lésée a tout d'abord tenté de faire appliquer l'entente de règlement, alléguant que l'administrateur général ne s'y soumettait pas. Elle a par la suite tenté de faire annuler l'entente de règlement, alléguant qu'elle l'avait signée sous la contrainte. Elle a ensuite prétendu que l'arbitre de grief ne devrait pas rendre de décision quant à ses demandes, alléguant un intérêt personnel dans l'issue de ses cas.

## DÉCISIONS IMPORTANTES RENDUES PAR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

D'une année à l'autre, différentes questions viennent à l'avant-plan. De plus, les cours fédérales se prononcent sur des cas examinés antérieurement dans les rapports annuels de la Commission. Ces décisions importantes donnent un aperçu de l'état du droit eu égard à certaines questions intéressantes en date du 31 mars 2012.

### Ententes sur les services essentiels

Le rapport produit l'an dernier traitait de *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor*, 2010 CRTFP 88, où la Commission s'est penchée sur la mesure dans laquelle elle pourrait examiner la décision d'un employeur d'établir à 100 % le niveau auquel des services essentiels doivent être fournis. Il est à noter que, conformément à l'article 120 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (la « Loi »), l'employeur a le droit exclusif de fixer le niveau auquel un service essentiel doit être fourni au public.

La Commission a conclu qu'un examen de l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire était justifié dans certaines circonstances. Un tel examen n'aurait pas pour but de substituer à la décision d'un employeur une autre détermination du niveau de service; il se limiterait à déterminer l'existence de circonstances visant la détermination du niveau de service par l'employeur par suite d'un abus de pouvoir. Un examen de cette nature constituerait une exception. La Commission a statué que l'article 36 de la Loi lui conférerait le pouvoir d'examiner l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire de l'employeur et que ce pouvoir d'examen était logiquement lié et nécessaire à l'objet de la Loi consistant à assurer des relations patronales-syndicales fructueuses. La Commission a ajouté que de fixer certains paramètres administratifs auxquels l'employeur devrait se conformer en exerçant son droit exclusif prévu à l'article 120 et d'exiger de l'employeur qu'il divulgue des renseignements sur la façon dont il a établi le niveau de service ne limite pas ce droit exclusif ni n'y porte atteinte.

Par conséquent, la Commission avait la compétence d'émettre une ordonnance de divulgation et pouvait se prononcer sur une demande de divulgation de documents pertinents. La Commission a établi que la demanderesse n'était pas tenue de prouver une allégation formelle d'abus des pouvoirs discrétionnaires que l'article 120 de la Loi confère comme condition pour que la Commission puisse traiter une question de divulgation. Dans la procédure liée à l'élaboration d'ententes sur les services essentiels, la Commission exerce un rôle de supervision continu sur le processus de négociation collective. Pour exercer les pouvoirs qui lui sont conférés en vertu de l'alinéa 40(1)h), il suffit qu'elle soit convaincue que les renseignements sont de pertinence défendable quant à la détermination du niveau de service faite par le défendeur. En pareilles circonstances, une ordonnance de divulgation est conforme aux pouvoirs administratifs que confère l'article 36 de la Loi.

Par conséquent, la Commission avait la compétence d'émettre une ordonnance de divulgation et pouvait se prononcer sur une demande de divulgation de documents pertinents. La Commission a établi que la demanderesse n'était pas tenue de prouver une allégation formelle d'abus des pouvoirs discrétionnaires que l'article 120 de la Loi confère comme condition pour que la Commission puisse traiter une question de divulgation. Dans la procédure liée à l'élaboration d'ententes sur les services essentiels, la Commission exerce un rôle de supervision continu sur le processus de négociation collective. Pour exercer les pouvoirs qui lui sont conférés en vertu de l'alinéa 40(1)h), il suffit qu'elle soit convaincue que les renseignements sont de pertinence défendable quant à la détermination du niveau de service faite par le défendeur. En pareilles circonstances, une ordonnance de divulgation est conforme aux pouvoirs administratifs que confère l'article 36 de la Loi.

La Commission a conclu qu'un examen de l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire était justifié dans certaines circonstances. Un tel examen n'aurait pas pour but de substituer à la décision d'un employeur une autre détermination du niveau de service; il se limiterait à déterminer l'existence de circonstances visant la détermination du niveau de service par l'employeur par suite d'un abus de pouvoir. Un examen de cette nature constituerait une exception. La Commission a statué que l'article 36 de la Loi lui conférerait le pouvoir d'examiner l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire de l'employeur et que ce pouvoir d'examen était logiquement lié et nécessaire à l'objet de la Loi consistant à assurer des relations patronales-syndicales fructueuses. La Commission a ajouté que de fixer certains paramètres administratifs auxquels l'employeur devrait se conformer en exerçant son droit exclusif prévu à l'article 120 et d'exiger de l'employeur qu'il divulgue des renseignements sur la façon dont il a établi le niveau de service ne limite pas ce droit exclusif ni n'y porte atteinte.

La Commission a conclu qu'un examen de l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire était justifié dans certaines circonstances. Un tel examen n'aurait pas pour but de substituer à la décision d'un employeur une autre détermination du niveau de service; il se limiterait à déterminer l'existence de circonstances visant la détermination du niveau de service par l'employeur par suite d'un abus de pouvoir. Un examen de cette nature constituerait une exception. La Commission a statué que l'article 36 de la Loi lui conférerait le pouvoir d'examiner l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire de l'employeur et que ce pouvoir d'examen était logiquement lié et nécessaire à l'objet de la Loi consistant à assurer des relations patronales-syndicales fructueuses. La Commission a ajouté que de fixer certains paramètres administratifs auxquels l'employeur devrait se conformer en exerçant son droit exclusif prévu à l'article 120 et d'exiger de l'employeur qu'il divulgue des renseignements sur la façon dont il a établi le niveau de service ne limite pas ce droit exclusif ni n'y porte atteinte.

La Cour d'appel fédérale, dans *Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada*, 2011 FCA 257, a jugé raisonnable la décision de la Commission, estimant les raisons avancées par celle-ci [traduction] « réfléchies et rigoureuses ». La Cour a confirmé que la Commission était autorisée par la loi à examiner la décision d'un employeur quant au niveau des services essentiels pour éviter tout abus de pouvoir.

Dans une autre décision concernant la divulgation de renseignements dans des affaires touchant les services essentiels, c'est-à-dire *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor*, 2011 CRTFP 102, l'agent négociateur a demandé que la Commission ordonne à l'employeur de déterminer le niveau auquel les services essentiels seraient fournis. L'employeur avait répondu qu'il fixerait « [...] le niveau de service à 100 % des 77 % consacrés à la prestation des services essentiels ». L'agent négociateur avait alors demandé que l'employeur divulgue toute la documentation concernant sa décision. S'appuyant sur sa décision rendue dans 2010 CRTFP 88, la Commission a statué qu'elle avait le pouvoir, en vertu de l'article 36 de la Loi, de se prononcer sur une allégation qu'un employeur a violé un principe de droit administratif ou ne s'est pas conformé à la procédure établie dans l'exercice du droit exclusif que lui confère l'article 120 pour fixer le niveau de service.

## Synthèse des demandes de contrôle judiciaire des décisions

1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2012

	Decisions <sup>1</sup> rendues	Nombre de demandes	Demandes retirées	Demandes rejetées	Demandes accueillies	Demandes en instance <sup>2</sup>	Appels de demandes en instance <sup>3</sup>
<b>EXERCICE 1</b> (du 1 <sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008)	112	23	8	9	6	0	0
<b>EXERCICE 2</b> (du 1 <sup>er</sup> avril 2008 au 31 mars 2009)	114	24	4	18	2	0	0
<b>EXERCICE 3</b> (du 1 <sup>er</sup> avril 2009 au 31 mars 2010)	183	30	11	16	3	0	0
<b>EXERCICE 4</b> (du 1 <sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011)	126	25	1	10	7	7	4
<b>EXERCICE 5</b> (du 1 <sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012)	150	27	4	2	0	21	0
<b>TOTAL</b>	<b>685</b>	<b>129</b>	<b>28</b>	<b>55</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	<b>4</b>

Remarque : Les données pour les quatre derniers exercices ne sont pas définitives, puisque les demandes de contrôle judiciaire déposées ces années-là n'ont pas franchi toutes les étapes de la procédure de la Cour.

- <sup>1</sup> Les décisions rendues ne comprennent pas les cas tranchés au moyen de l'arbitrage accéléré ni les ordonnances d'exclusion de postes de direction rendues par la Commission avec le consentement des parties.
- <sup>2</sup> Demandes qui n'ont pas encore été entendues par la Cour fédérale, compte non tenu des appels en instance devant la Cour d'appel fédérale ou la Cour suprême du Canada.
- <sup>3</sup> Les résultats des appels tranchés ont été intégrés dans les statistiques de ce tableau.

**Tableau 1 : Griets, plaintes et demandes devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique 2011-2012**

	Nombre de cas reportés d'exercices précédents	Nombre de nouveaux cas reçus	Nombre total de cas	Nombre de cas fermés (y compris les cas réglés, retirés et tranchés)		Nombre de cas reportés à 2012-2013	Décisions ou ordonnances
				Règles et retirés	Tranchés		
Individuel	3 574	1 606	5 180	1 146	149	3 885	69
Collectif	36	34	70	11	0	59	0
De principe	19	8	27	5	9	13	9
<b>Nombre total de griefs</b>	<b>3 629</b>	<b>1 648</b>	<b>5 277</b>	<b>1 320</b>		<b>3 957</b>	<b>78</b>
Plaintes de pratiques déloyales de travail	32	26	58	30	38	38	26
	- DRE					51	
	- Autres	74	25	99			
Plaintes fondées sur le Code canadien du travail	25	8	33	2	0	31	0
<b>Nombre total de plaintes</b>	<b>131</b>	<b>59</b>	<b>190</b>	<b>70</b>		<b>120</b>	<b>26</b>
Demandes de dépôt d'une copie certifiée d'une ordonnance à la Cour fédérale	1	0	1	1		0	1
Accréditations	0	1	1	0		1	0
Annulations d'accréditation	0	0	0	0		0	0
Détermination des droits du successeur	0	0	0	0		0	0
Appartenance à une unité de négociation	7	3	10	4		6	0
Désignation des postes liés à des services essentiels	4	2	6	0		6	1
Demandes de réexamen de décisions de la Commission	6	5	11	10		1	22
Demandes de prorogation de délai	28	49	77	20		57	4
<b>Sous-total pour les demandes<sup>1</sup></b>	<b>46</b>	<b>60</b>	<b>106</b>	<b>35</b>		<b>71</b>	<b>28</b>
Détermination des postes de direction ou de confiance	303	259	562	162		400	286 <sup>2</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>4 109</b>	<b>2 026</b>	<b>6 135</b>	<b>1 587</b>		<b>4 548</b>	<b>132<sup>3</sup></b>

<sup>1</sup> Ce sous-total ne comprend pas le travail effectué sur les propositions d'exclusion de postes considérés comme de confiance.  
<sup>2</sup> Dans tous les cas, les déterminations ont été obtenues par ordonnance de la CRTFP, sur consentement.  
<sup>3</sup> Ce total correspond au nombre de décisions auxquelles des numéros de référence ont été attribués.

**Tableau 2 : Nombre d'unités de négociateur  
de fonctionnaires par agent négociateur  
1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012\***

Agent négociateur accrédité	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	29	150 086
Association canadienne des agents financiers	1	4 603
Association canadienne des employés professionnels	2	13 891
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	73
Association des employés du Conseil de recherche	6	1 889
Association des juristes du ministère de la Justice	1	2 850
Association des pilotes fédéraux du Canada	2	409
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	208
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 383
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1	831
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimaut (C. B.))	1	958
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 144
Guilde de la marine marchande du Canada	1	1 121
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	19	54 863
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	1	100
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588	1	27
Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN – Union of Canadian Correctional Officers	1	7 252
Syndicat général du cinéma et de la télévision, SCFP, section locale 4835	1	124
TCA – CANADA	1	6
TCA – CANADA, section locale 2182	1	350
Union internationale des travailleurs et travailleuses units de l'alimentation et du commerce, section locale 175	6	340
Union internationale des travailleurs et travailleuses units de l'alimentation et du commerce, section locale 864	3	240
Union internationale des travailleurs et travailleuses units de l'alimentation et du commerce, section locale 1518	2	100
Union internationale des travailleurs et travailleuses units de l'alimentation et du commerce, section locale 1400	1	5
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>242 853**</b>

\* Les données figurant dans le tableau 2 ont été fournies par les agents négociateurs.

\*\* Le total du tableau 2 ne correspond pas aux 244 729 fonctionnaires indiqués dans le tableau 1 (données obtenues du Conseil du Trésor et des employeurs distincts) parce que 1 876 des fonctionnaires qui sont indiqués dans le tableau 1 n'étaient pas représentés par un agent négociateur ou présentes dans les calculs de ces employeurs.

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires  
par employeur et par agent négociateur  
1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012\***

Autres employeurs (suite)

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
PÉTROLE ET GAZ DES INDIENS DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	85
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>85</b>
SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	163
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>163</b>
TABLE RONDE NATIONALE SUR L'ENVIRONNEMENT ET L'ÉCONOMIE		
Aucun agent négociateur	0	33
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>33</b>
Total pour les autres employeurs	58	67 870
Total pour le Conseil du Trésor	27	176 859
Total pour tous les employeurs	85	244 729

\* Les données figurant dans le tableau 1 ont été fournies par les employeurs.

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur**  
1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012\*

Autres employeurs (suite)

Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu	Nombre d'unités de négociation	Employeurs distincts (par agent négociateur)
CONSEIL DE RECHERCHE EN SCIENCES NATURELLES ET EN GÉNIE DU CANADA		
	0	Aucun agent négociateur
416	0	<b>Total</b>
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA		
	6	Association des employés du Conseil de recherches
2 056	4	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
3 697	10	<b>Total</b>
INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA		
	1	Alliance de la Fonction publique du Canada
16	1	<b>Total</b>
OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE		
	1	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
347	1	<b>Total</b>
OFFICE NATIONAL DU FILM DU CANADA		
	2	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
147	2	<b>Total</b>
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES		
	2	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656
104	1	Syndicat général du cinéma et de la télévision, SCFP, section locale 9854
367	5	<b>Total</b>
PERSONNEL DES FONDs NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES		
	2	Alliance de la Fonction publique du Canada
2 509	2	<b>Total</b>
Alliance de la Fonction publique du Canada		
	11	Alliance de la Fonction publique du Canada
713	12	Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce
1 365	23	<b>Total</b>

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur  
1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012\***

Autres employeurs (suite)

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	180
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>180</b>
CENTRE D'ANALYSE DES OPÉRATIONS ET DÉCLARATIONS FINANCIÈRES DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	363
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>363</b>
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	1 656
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1 656</b>
COMITÉ DE SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS DE RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ		
Aucun agent négociateur	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
COMMISSION CANADIENNE DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	755
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>755</b>
COMMISSION CANADIENNE DES AFFAIRES POLAIRES		
Aucun agent négociateur	0	5
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
COMMISSION DE LA CAPITAL NATIONALE		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	442
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>442</b>
CONSEIL DE RECHERCHE EN SCIENCES HUMAINES DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	220
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>220</b>

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires  
par employeur et par agent négociateur  
1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012\***

Autres employeurs

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
ADMINISTRATION DU PIPELINE DU NORD		
Aucun agent négociateur	0	40
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>40</b>
AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	4 614
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	3	2 013
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>6 627</b>
AGENCE DE LA CONSOMMATION EN MATIÈRE FINANCIÈRE DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	63
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>63</b>
AGENCE DU REVENU DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	32 000
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	11 200
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>43 200</b>
AGENCE PARCS CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	4 799
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4 799</b>
BUREAU DE L'ENQUÊTEUR CORRECTIONNEL		
Aucun agent négociateur	0	32
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>32</b>
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	25
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	465
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>490</b>

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur**  
**1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012\***

Lorsque l'employeur est le Conseil du Trésor du Canada

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	5	108 827
Association canadienne des agents financiers	1	4 219
Association canadienne des employés professionnels	2	13 306
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	77
Association des juristes du ministère de la Justice	1	2 464
Association des pilotes fédéraux du Canada	1	412
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	204
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 320
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1	801
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))	1	824
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 142
Guilde de la marine marchande du Canada	1	1 173
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	6	34 926
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588	1	10
Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN – Union of Canadian Correctional Officers	1	6 806
TCA – CANADA	1	6
TCA – CANADA, section locale 2182	1	342
<b>Total pour le Conseil du Trésor du Canada</b>	<b>27</b>	<b>176 859</b>

Commission des relations de travail dans la fonction publique  
C.P. 1525, succursale B  
Ottawa (Ontario) Canada  
K1P 5V2

Téléphone : 613-990-1800  
Sans frais : 866-931-3454  
Télécopieur : 613-990-1849

Renseignements généraux :	Télécopieur : 613-990-1849
Opérations du greffe et politiques :	Télécopieur : 613-990-3927
Services de règlement des conflits :	Télécopieur : 613-990-6685
Site Web :	<a href="http://www.pslrb-crtfp.gc.ca">www.pslrb-crtfp.gc.ca</a>

Adresse électronique : [mailcourrier@pslr-crtfp.gc.ca](mailto:mailcourrier@pslr-crtfp.gc.ca)

la Commission depuis 2000. Pour établir un équilibre entre le principe de transparence de la justice et le droit à la vie privée des personnes qui se prévalent des droits prévus par la *LRFP*, la CRTFP a volontairement pris des mesures pour empêcher les moteurs de recherche d'avoir accès aux décisions qui sont affichées sur son site Web. Elle a également modifié son site web et ses lettres administratives annonçant l'ouverture d'un dossier pour aviser les personnes qui entament une procédure qu'elle publie le texte intégral de ses décisions sur son site Web.

### Contrôle judiciaire

À l'occasion, les parties peuvent présenter une demande de contrôle judiciaire d'une décision rendue par un arbitre de gref ou par la Commission. C'est la Cour fédérale qui réexamine les décisions des arbitres de gref, tandis que celles de la Commission sont revues par la Cour d'appel fédérale. Un résumé des demandes de contrôle judiciaire présentées entre le 1<sup>er</sup> avril 2007 et le 31 mars 2012 se trouve en annexe 3.

### Décisions importantes

Les décisions rendues par la Commission ou par ses commissaires à titre d'arbitres de gref contribuent à établir une jurisprudence en relations de travail, plus particulièrement dans le contexte de la fonction publique fédérale, mais aussi au-delà. Ces décisions sont finales, lient les parties et ne sont sujettes à un contrôle judiciaire qu'en vertu de la *Loi sur les Cours fédérales*. En moyenne, plus de 85 % des décisions de la CRTFP et de ses arbitres de gref faisant l'objet d'un contrôle judiciaire sont confirmées. Dans l'ensemble, 98 % de toutes les décisions rendues sont finales. Plusieurs décisions d'importance rendues à l'égard de gref et de plaintes sont décrites à l'annexe 4.

## Protection de la vie privée et transparence

De par son statut de tribunal quasi judiciaire qui rend des décisions sur une vaste gamme de questions de relations de travail dans la fonction publique fédérale, la Commission s'apparente beaucoup, dans son fonctionnement, à une cour de justice. Étant liée par le principe constitutionnel de transparence de la justice, elle tient ses audiences en public, sauf dans des circonstances exceptionnelles. Il s'ensuit que la plupart des renseignements qui lui sont soumis font partie d'un dossier public et sont généralement accessibles à la population par souci de transparence, de reddition de comptes et d'équité.

Conformément aux principes du droit administratif, la Commission doit rendre ses décisions par écrit. Elle doit y résumer les éléments de preuve et les arguments des parties et y expliquer les motifs sur lesquels reposent ses conclusions. Le *Protocole concernant l'usage des renseignements personnels dans les jugements*, qui a été approuvé par la CRTFP et entériné par le Conseil des tribunaux administratifs canadiens, rélète l'engagement continu des commissaires à établir un équilibre entre le principe de transparence de la justice et le droit à la protection des renseignements personnels des particuliers, et ce, dans le respect des principes juridiques reconnus, ainsi qu'à ne reproduire dans leurs décisions que les renseignements personnels qui sont pertinents et nécessaires au règlement du différend. De même, les commissaires peuvent au besoin ordonner que soient scellés les documents qui leur ont été présentés en preuve et qui contiennent des renseignements médicaux, financiers ou de nature délicate sur des personnes. La CRTFP et d'autres tribunaux administratifs ont obtenu la qualité d'intervenants dans un cas de la Cour fédérale pour discuter de ces questions. Ce cas a été abandonné au cours de l'exercice à l'étude.

Les décisions écrites de la CRTFP sont mises à la disposition du public de bien des façons. On peut les consulter à la bibliothèque de la CRTFP. La plupart sont publiées par des éditeurs privés spécialisés. Certaines peuvent être consultées sur Internet à partir de bases de données accessibles au public. De plus, le texte intégral des décisions est affiché sur le site Web de

## Gestion de l'information

La CRTFP reconnaît que l'information est une ressource précieuse qu'il lui faut gérer efficacement pour s'assurer de bien servir ses clients et la population canadienne. C'est pourquoi l'amélioration du cadre de gestion de l'information (GI) de l'organisation demeure au cœur de ses priorités encore cette année. Au nombre des initiatives clés, signalons l'établissement de la gouvernance nécessaire pour veiller à la réussite du projet par la création d'un Comité consultatif sur la GI dirigé par des cadres et comprenant un groupe de travail, afin d'améliorer la connaissance et la participation à la GI au sein de l'organisation. Le comité rend compte au Comité directeur de la gestion de l'information et reçoit ses directives de ce dernier. Dans le cadre de sa stratégie en matière de GI, la CRTFP a également déterminé que, pour mettre en place un cadre durable de la GI, il serait indispensable de remplacer ses dossiers électroniques et ses systèmes de gestion des cas.

D'importantes avancées ont été accomplies durant l'année en vue de la mise en œuvre de la stratégie en matière de GI et du plan d'action de la CRTFP. Le lancement de la campagne de sensibilisation sur la GI, qui comprenait la prestation de formations et d'outils sur la GI afin d'aider les employés à mieux gérer l'information, faisait partie des initiatives entreprises. Cet engagement est particulièrement important dans le contexte économique actuel.

Il est à noter que depuis quelques années, la CRTFP a établi des partenariats avec d'autres tribunaux afin d'offrir certains services internes. Par exemple, en vertu d'ententes officielles de services partagés, la CRTFP fournit actuellement au Tribunal de la dotation de la fonction publique et à d'autres tribunaux plus petits des services liés aux technologies de l'information, au Web, aux finances et à la rémunération, ainsi que d'autres services en matière de ressources humaines.

## Services partagés

La CRTFP est résolue à chercher des occasions d'améliorer encore davantage son efficacité et à adopter des mesures d'économie quand c'est possible.

*La CRTFP est résolue à chercher des occasions d'améliorer encore davantage son efficacité et à adopter des mesures d'économie quand c'est possible.*

**Améliorer sa capacité à gérer une charge de travail considérable et de plus en plus complexe, qui est passée de 1 200 cas, il y a 10 ans, à près de 6 000 cas aujourd'hui, représente pour la CRTFP un défi permanent.**

**La CRTFP a modifié son approche en matière de gestion des cas en recourant à des outils performants d'analyse et de gestion des cas.**

## Défis et occasions

menée par la CRTFP.

approche mutuellement bénéfique afin de satisfaire aux exigences concernant les renseignements sur la rémunération dans le contexte de l'étude nationale

### Gestion des cas

Améliorer sa capacité à gérer une charge de travail considérable et de plus en plus complexe, qui est passée de 1 200 cas, il y a 10 ans, à près de 6 000 cas aujourd'hui, représente pour la CRTFP un défi permanent. L'augmentation de la charge de travail de l'organisation a une incidence directe sur son aptitude à atteindre l'un de ses principaux objectifs : offrir des services d'arbitrage et de médiation de façon efficace et, en fin de compte, contribuer à un milieu de travail productif qui ne subit pas d'interruption de services.

Tout un éventail de facteurs influent sur la capacité de la CRTFP de fournir ses services avec autant de célérité et d'efficacité qu'elle le souhaiterait, par exemple la disponibilité des parties pour se présenter à une audience, les demandes de report d'audience et les reprises d'audience.

Pour surmonter ces difficultés, la CRTFP a continué de consacrer beaucoup de temps et d'efforts à la mise en œuvre de processus d'arbitrage et de médiation simplifiés, mieux adaptés et plus efficaces, en travaillant en collaboration avec les parties (c'est à dire les employeurs et les agents négociateurs), tout particulièrement par l'intermédiaire de son Comité de consultation des clients, qui s'est réuni trois fois pendant l'année. Le Comité s'est concentré sur la planification et la gestion efficace de la procédure d'audience par différentes initiatives, comme alléger le fardeau de la paperasserie pendant les audiences d'arbitrage, trouver des solutions aux reports d'audience de dernière minute, qui sont improductives et inefficaces pour la CRTFP, aider les employeurs et les agents négociateurs à parvenir à un consensus sur la façon dont la CRTFP gère les ententes sur les services essentiels et tenir plus d'audiences accélérées.

La CRTFP a aussi modifié son approche en matière de gestion des cas en recourant à des outils performants d'analyse et de gestion des cas afin de répondre de manière plus ciblée et plus efficace aux besoins de certaines des parties.

Parmi les outils de gestion des cas qui ont été utilisés pour accélérer la clôture des dossiers, mentionnons la tenue de conférences préparatoires à l'audience destinées à régler les questions de procédure à l'avance, l'organisation de réunions de recherche de faits et l'instruction des affaires sur la base d'arguments écrits, dans la mesure du possible, ou par une analyse préalable des questions sous-jacentes.

L'audience accélérée est un service accessible aux employeurs et aux agents négociateurs, qui permet l'instruction de certains griefs sans la tenue d'une audience. L'une ou l'autre des parties peut présenter une demande d'arbitrage accéléré, mais les deux parties doivent signer ou avoir déjà signé un protocole d'entente avec la CRTFP pour avoir recours à ce service.

Dans la procédure d'arbitrage accéléré, les parties déposent normalement un exposé conjoint des faits, et aucun témoin ne comparait. Les parties consentent à ce que les décisions ensuite rendues ne créent pas de précédent et ne puissent faire l'objet d'un contrôle judiciaire. À l'audience, la décision est communiquée de vive voix aux parties, qui reçoivent ensuite par écrit, dans les cinq jours, une décision succincte. En 2011-2012, 17 nouveaux cas soumis à la CRTFP ont sollicité le processus d'arbitrage accéléré. Cinq cas ont été retirés avant le déroulement prévu de l'arbitrage accéléré.

Comme plus de la moitié des cas qui constituent la charge de travail de la CRTFP ont été présentés par des fonctionnaires appartenant au même groupe professionnel, l'organisation a mis sur pied un groupe de travail spécial chargé de répondre aux besoins particuliers de ces parties, lequel est appuyé par un système de gestion des cas plus rigoureux et précis, qui permettra d'établir une correspondance entre les cas et de traiter les cas similaires de manière uniforme.

## Formation en médiation

En 2011-2012, les SRC ont dispensé 11 cours de négociation raisonnée et de médiation. Ces cours s'adressent aux agents des relations de travail, aux représentants syndicaux, aux gestionnaires et superviseurs ainsi qu'aux personnes œuvrant dans des domaines connexes, par exemple les agents des programmes d'aide aux employés. Les participants, qui étaient issus des sphères patronale et syndicale, ont été encouragés à partager leurs opinions sur le règlement des conflits.

Au cours de l'exercice visé, environ 200 fonctionnaires ont participé aux cours interactifs d'une durée de deux jours et demi. Au moyen de jeux de rôles, ils ont pu se familiariser avec les approches fondées sur les intérêts et les techniques de médiation, qui aident à résoudre les conflits en milieu de travail et les problèmes de communication, et à mieux comprendre leur utilisation.

Les médiateurs de la CRTFP ont aussi livré des exposés et dispensé des séances spéciales, tant à l'interne qu'à l'extérieur de la fonction publique, dans le but de faire comprendre la médiation comme mode de règlement de différends et de mieux faire connaître l'approche de médiation de la CRTFP.

## Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR)

La CRTFP est chargée de fournir des renseignements sur la rémunération, recueillis au moyen d'enquêtes axées sur le marché, aux employeurs et aux agents négociateurs qui participent au processus de négociation collective dans la fonction publique fédérale ainsi qu'à d'autres parties intéressées. Les données et les résultats de recherche en matière de rémunération obtenus par la CRTFP peuvent aussi aider les conseils d'arbitrage et les CIP à formuler leurs recommandations en vue d'un règlement.

Forts de leur expérience des dernières années, les SARR ont consulté les parties et ont travaillé en collaboration avec d'autres intervenants et experts pour mettre au point la méthodologie, les outils et

les mécanismes qui leur permettront d'effectuer leur étude nationale récurrente de comparabilité de la rémunération.

## Étude de comparabilité de la rémunération

En 2011-2012, on a poursuivi les préparatifs au lancement de la prochaine étude comparative de la CRTFP sur la rémunération. Entre autres tâches accomplies durant l'année, mentionnons, l'élaboration du modèle de rémunération globale de l'étude, le questionnaire sur les avantages sociaux et les conditions de travail et plus de 80 capsules d'emploi de référence, qui ont toutes été soumises aux parties afin de recueillir leurs commentaires. La CRTFP a également renouvelé son entente avec Statistique Canada afin de recevoir son aide pour effectuer les mises à jour régulières de l'échantillon de l'étude ainsi que l'analyse et la validation des données de l'étude.

En 2012-2013, la CRTFP prévoit lancer le premier volet de son étude pancanadienne de comparabilité de la rémunération globale au Canada, fondée sur des données obtenues par un recensement des employés des administrations provinciales et un échantillon représentatif des administrations municipales comptant au moins 1 000 employés. Cela permettra aux SARR d'évaluer leurs outils, méthodes et mécanismes, dont la plupart des capsules d'emploi de référence de l'étude, après quoi ils seront prêts à pleinement déployer leurs activités.

## Consultation des intervenants

Après les consultations approfondies avec les parties qui ont pris fin au printemps 2011, la CRTFP a continué de solliciter l'opinion des parties sur des outils et des aspects méthodologiques précis et les a tenues au courant de la progression de l'étude. Elle leur a notamment fait part des étapes importantes et des activités connexes, comme la stratégie de mise en œuvre et son échéancier, la portée de l'étude et d'autres questions relatives à la participation des intervenants. La participation des gouvernements provinciaux et territoriaux est cruciale pour les études de la CRTFP et présente un intérêt pour les parties à la négociation. Ces gouvernements ont exprimé le besoin d'accroître l'échange de renseignements sur la rémunération entre eux. Ils ont également confirmé leur accord quant à l'adoption d'une

*En 2012-2013, la CRTFP prévoit lancer le premier volet de son étude pancanadienne de comparabilité de la rémunération globale au Canada.*

## SERVICES DE MÉDIATION

### Médiation de cas

Cette année encore, les services de médiation offerts par la CRTFP ont fourni aux parties un cadre ouvert et propice à la collaboration pour résoudre leurs différends et leur éparquer des procédures plus conflictuelles pouvant entraîner des retards supplémentaires dans la résolution des litiges et créer des tensions dans les relations de travail.

Les médiateurs de la CRTFP sont des tiers impartiaux sans pouvoir décisionnel. Ils interviennent dans des différends et aident les parties à explorer les causes sous-jacentes de leurs conflits et à en arriver à des solutions mutuellement acceptables. Les médiateurs sont des professionnels d'expérience, qui font partie de l'effectif de l'organisme ou qui sont désignés, au besoin, à l'externe par la CRTFP.

Comme il a été mentionné précédemment dans le présent rapport, la CRTFP encourage les parties à participer à des discussions en vue d'un règlement lors de l'arbitrage. Dans certains cas, un arbitre de grief peut également agir à titre de médiateur et aider les parties à résoudre leurs différends durant l'arbitrage.

Les parties ayant recouru à la médiation comme solution de rechange volontaire ont obtenu beaucoup de succès. Au cours de l'exercice à l'étude, la CRTFP a mené 80 interventions distinctes de médiation relativement à des griefs et des plaintes qui avaient été renvoyés à la Commission. Par suite de ces interventions, 169 dossiers qui avaient été renvoyés à l'arbitrage ont été réglés sans audience.

Lorsque leurs ressources le permettent, les services de médiation de la CRTFP traitent aussi des cas qui n'ont pas encore été renvoyés à l'arbitrage. Dans ce type d'intervention, qu'on appelle « médiation préventive », on tente de résoudre le différend avant qu'une plainte ou un grief ne soit officiellement renvoyé à l'arbitrage, ce qui réduit d'autant le nombre de renvois à la CRTFP. En 2011-2012, en plus des interventions susmentionnées, les Services de règlement des conflits (SRC) de la CRTFP ont mené 19 médiations préventives qui ont toutes abouti à un règlement, ce qui signifie que 31 dossiers potentiels de moins ont été soumis à la CRTFP.

### Négociation collective

La CRTFP offre également un soutien à la médiation aux parties durant leur processus de négociation collective lorsqu'elles arrivent à une impasse dans leurs négociations face à face. En 2011-2012, une nouvelle ronde de négociations a été entamée. Les négociations se sont déroulées pendant plusieurs mois et, durant la dernière partie de l'exercice financier, on a fait appel aux services de médiation de la CRTFP pour cinq dossiers. Bien que dans l'ensemble de ces cas, le nombre de points en litige ait été réduit grâce aux efforts consentis par les parties pendant la médiation, une convention collective provisoire n'a été obtenue que pour un des dossiers. Aussi, on s'attend à ce que les services de la CRTFP soient sollicités tout au long du nouvel exercice financier.

Si les parties n'arrivent pas à résoudre leurs conflits pendant les négociations face à face ou avec l'aide d'un médiateur, elles peuvent renvoyer leurs différends à la CRTFP en vue d'un règlement. En vertu de la *LRFP*, les agents négociateurs peuvent choisir soit l'arbitrage exécutoire, soit la conciliation (avec le droit de grève). Si les parties choisissent la dernière option, une commission de l'intérêt public (CIP) sera mise sur pied. Les SRC aident le président à mettre sur pied et à diriger un conseil d'arbitrage ou une CIP.

Une CIP est non permanente et se compose d'un ou de trois membres qui sont nommés par le ministre responsable sur la recommandation du président de la CRTFP. Les conclusions et recommandations d'une CIP ne lient pas les parties. En 2011-2012, la CRTFP a reçu trois nouvelles demandes de conciliation.

Cette procédure d'arbitrage aboutit à une décision arbitrale qui lie légalement les parties et écarte la possibilité du déclenchement d'une grève légale. En 2011-2012, la CRTFP a reçu neuf nouvelles demandes d'arbitrage, plus une qui avait été reportée de l'exercice précédent. Deux décisions arbitrales ont été rendues; les autres demandes doivent être mises au rôle.

*La CRTFP a mené 80 interventions distinctes de médiation relativement à des griefs et des plaintes qui avaient été renvoyés à la Commission. Par suite de ces interventions, 169 dossiers qui avaient été renvoyés à l'arbitrage ont été réglés sans audience.*

Une plainte peut être déposée en vertu de l'article 190 de la LRFP pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- l'observation (par l'employeur, un agent négociateur ou un fonctionnaire) des conditions d'emploi;
- le manquement (de l'employeur, d'un agent négociateur ou d'un administrateur général) à l'obligation de négocier de bonne foi;
- le manquement (de l'employeur ou d'une organisation syndicale) à l'obligation de mettre en application une convention collective ou une décision arbitrale;
- une pratique déloyale de travail (de la part de l'employeur, d'une organisation syndicale ou de toute personne).

Depuis longtemps, les plaintes représentent une faible proportion de la charge de travail totale active de la CRTFP, pourtant elles occupent une part considérable de son temps et de ses ressources, soit en raison de leur complexité, soit parce qu'elles peuvent mettre en cause des plaignants qui se représentent eux-mêmes et qui sont susceptibles d'avoir besoin d'aide tout au long du processus.

Code canadien du travail (CCT).

Les plaintes contre des agents négociateurs au sujet d'un manquement au devoir de représentation équitable d'un membre ont représenté 42 % des plaintes reportées et plus de la moitié (51 %) des nouveaux cas de cette année. La CRTFP instruit aussi des plaintes liées à des représailles en application du

Demandes

Demandes (2011-2012)

- Nombre total : 105, soit 3 % de tous les cas soumis à la CRTFP
- Demandes liées à une entente sur les services essentiels : 2
- Examen de décisions antérieures de la CRTFP : 11
- Détermination de postes de direction ou de confiance : 562
- Demandes de prorogation du délai prévu pour déposer un grief ou pour renvoyer un grief à l'arbitrage : 77

Les services essentiels sont nécessaires pour assurer la sécurité de tout ou partie de la population canadienne pendant une grève. Lorsqu'on le lui demande, la Commission détermine les services essentiels d'un employeur qui sont assurés par certains de ses fonctionnaires lors d'une grève. Ces employés font partie de certaines unités de négociation.

Durant l'exercice visé, la CRTFP n'a reçu aucune demande portant sur l'accréditation, la révocation d'une accréditation ou sur les droits du successeur. À l'annexe 2, le tableau 1 présente une information plus détaillée sur la charge de travail de la CRTFP, y compris une comparaison par rapport aux années antérieures.

Comme on l'a mentionné précédemment dans ce rapport, en vertu de la Loi d'exécution du budget de 2009, la CRTFP a le mandat de trancher les plaintes relatives à l'équité salariale des fonctionnaires dont la CDD est saisie. Durant l'année, la CRTFP n'a reçu aucune nouvelle plainte relative à l'équité salariale en vertu de cette loi.

## La CRTFP encourage les parties à poursuivre leurs efforts en vue d'en arriver à un règlement pendant la procédure d'arbitrage, puisqu'il est préférable qu'elles règlent elles-mêmes leur différend.

mesure de fermer environ 1 500 cas cette année – ce qui représente un travail considérable – cela n'a pas suffi à réduire le nombre global de cas actifs en raison de l'afflux important de cas en 2010-2011. Par conséquent, la charge de travail pour 2011-2012 est plus élevée que pour l'exercice précédent (voir la figure 2).

### Griefs

Encore une fois cette année, les griefs renvoyés à l'arbitrage ont encore constitué la majorité (81 %) de la charge de travail que la CRTFP a assumée en vertu de la *LRTFP*.

Les quatre types de griefs qui peuvent être renvoyés à l'arbitrage aux termes des dispositions du paragraphe 209(1) de la *Loi* sont les suivantes :

- le premier type couvre l'interprétation ou l'application – à l'égard du fonctionnaire qui présente le grief – de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Dans ces cas, le fonctionnaire s'estimant lésé doit avoir obtenu le consentement de son agent négociateur, lequel doit être prêt à le représenter. Les griefs relatifs à une convention collective ont formé 92 % des cas reportés et 94 % des nouveaux cas de l'exercice visé;

- le deuxième type a trait aux mesures disciplinaires entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire. Les griefs dans cette catégorie ont formé 7,5 % des cas reportés et 5 % des nouveaux cas de l'exercice visé;

- le troisième type comprend les griefs couvrant les rétrogradations ou les licenciements pour raison qui n'est pas un manquement à la discipline ou une incontinence, ou une mutation sans le consentement du fonctionnaire alors que celui-ci est nécessaire. La CRTFP a reçu très peu de griefs de ce type, auquel seuls les fonctionnaires dont le Conseil du Trésor est l'employeur peuvent avoir recours;
- le quatrième type concerne la rétrogradation ou le licenciement imposé pour toute raison autre qu'un manquement à la discipline

exercices précédents.

La figure 2, *Charge de travail totale – Une perspective historique*, donne plus de détails sur les griefs, plaintes et demandes dont la CRTFP a été saisie. Il est à noter que les cas illustrés dans la figure 2 comprennent les nouveaux cas ainsi que ceux qui ont été reportés des

se sont accompagnés d'avis à la CCDP. L'arbitre de grief. En 2011-2012, 131 renvois de griefs a également qualité pour présenter des arguments à personne (CCDP) doit alors être avisée de ces griefs et accordée. La Commission canadienne des droits de la déterminer qu'une réparation pécuniaire doit être *les droits de la personne*, les arbitres de griefs peuvent certaines questions visées par la *Loi canadienne sur* Lorsque des griefs renvoyés à l'arbitrage portent sur

avec l'arbitre de grief. participer à des discussions en vue d'un règlement tout moment durant le processus, les parties peuvent régler elles-mêmes leur différend. Cela signifie qu'à procédure d'arbitrage, puisqu'il est préférable qu'elles efforts en vue d'en arriver à un règlement pendant la CRTFP encourage les parties à poursuivre leurs fonctionnaires.

de la convention collective touchant l'ensemble des doivent se rapporter à une allégation de violation être déposés par l'agent négociateur ou l'employeur, formalités du grief. Les griefs de principe, qui peuvent l'agent négociateur y consente avant de procéder aux collectives n'a pas été appliquée comme il se doit. Ils peuvent demander à leur agent négociateur de déposer le grief collectif en leur nom, et il faut que d'un organisme qui estiment que leur convention par plusieurs fonctionnaires d'un ministère ou principe. Les griefs collectifs peuvent être déposés nouveaux griefs collectifs et 8 nouveaux griefs de En plus des griefs individuels, la CRTFP a reçu 34

type n'a été reçu durant l'année.

des fonctionnaires de l'Agence canadienne lesquels ne sont actuellement formés que fonctionnaires d'organismes distincts, ou une incontinence et ne s'applique qu'aux

En 2011-2012, la CRTFP comptait 91 postes équivalents temps plein, et ses dépenses se sont élevées à 13,5 millions de dollars.

Tout au long de l'année, les cas (c'est-à-dire les griefs, les plaintes ou les demandes) qui ne sont pas réglés ni retirés par la voie de la médiation ou d'autres mesures d'intervention passent à l'étape de l'audience devant un commissaire choisi par le président.

Les audiences de la Commission, qui sont similaires aux procédures judiciaires, à la différence qu'elles sont beaucoup moins formelles, peuvent se dérouler oralement ou se fonder sur des arguments écrits. Quelle que soit la forme qu'elles prennent, elles doivent être menées d'une façon équitable pour toutes les parties concernées et conforme à la loi et aux principes de justice naturelle. La LRTFP accorde aux commissaires et aux arbitres de griefs le pouvoir de convoquer des témoins, de faire prêter serment ou de recevoir des affirmations

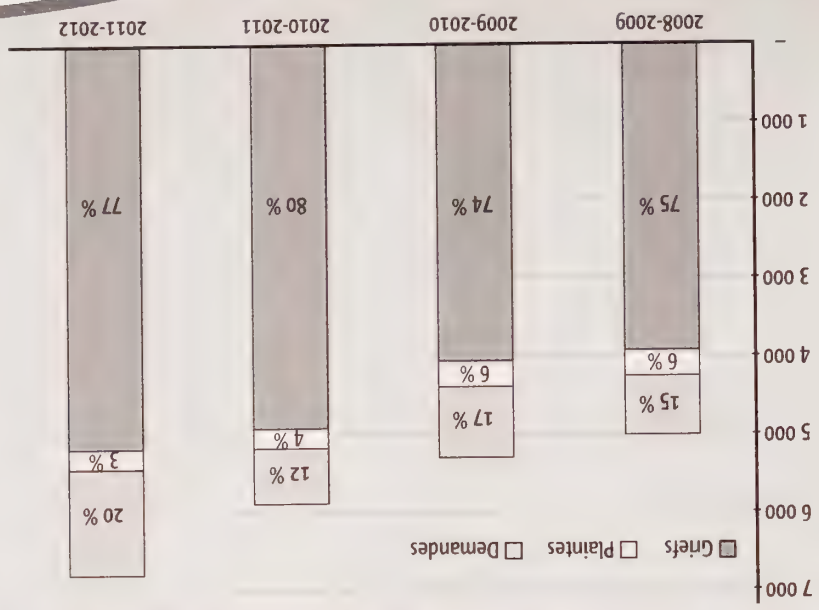
solennelles, d'ordonner la production de documents, d'organiser des conférences préparatoires, de tenir des audiences en personne ou par écrit, d'accepter des éléments de preuve (qu'ils soient ou non admissibles devant un tribunal judiciaire) et, au besoin, d'inspecter et d'examiner les locaux d'un employeur.

Pour aider les parties à se préparer aux audiences, nombre d'outils et de renseignements, notamment des questions et réponses, des notes de pratique, ainsi que des guides sont disponibles sur le site Web de la CRTFP.

### VUE D'ENSEMBLE DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Au cours de l'exercice visé, le nombre de nouveaux cas reçus par la CRTFP est redescendu à un niveau comparable à celui des années précédentes, à l'exception de 2010-2011, où un nombre record de 2 100 nouveaux cas avaient été reçus. Bien que la CRTFP ait été en

Figure 2 : Charge de travail totale – Une perspective historique



La CRTFP a été en mesure de fermer environ 1 500 cas cette année.

*Les employés de la CRTFP travaillent avec diligence pour préserver l'indépendance, l'impartialité et l'intégrité de la CRTFP, qualités qui contribuent toutes directement à sa réputation enviable de chef de file dans le domaine des relations de travail.*

## NOS GENS

### Commissaires

La Commission se compose du président, de un à trois vice-présidents et de commissaires à temps plein et à temps partiel. Ils sont nommés par le gouverneur en conseil pour des mandats ne dépassant pas cinq ans et peuvent être nommés de nouveau.

Parmi les clients de la CRTFP, on compte également des employés qui sont exclus des unités de négociation, qui ne sont pas représentés ou qui choisissent de se représenter eux-mêmes.

un poste non exclu.

Pour être admissible, un candidat doit avoir des connaissances ou de l'expérience en relations de travail. Les nominations sont faites en sorte que, dans la mesure du possible, il y ait autant de commissaires dont la candidature a été recommandée par des employés que de candidats recommandés par des agents négociateurs. Cela dit, un commissaire ne représente pas la partie qui l'a recommandé, et il est tenu d'agir en tout temps avec impartialité.

Il y avait, en 2011-2012, 3 vice-présidents, 5 commissaires à temps plein et 11 commissaires à temps partiel. Les commissaires à temps partiel continuent de contribuer à la réduction de la charge de travail totale, et la Commission leur sait gré de leur précieux apport.

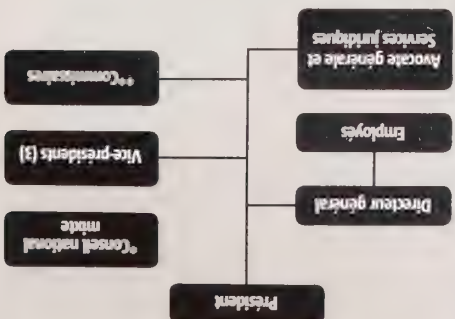
Les biographies des commissaires à temps plein et à temps partiel figurent sur le site Web de la CRTFP, à l'adresse <http://www.psrb-crtfp.gc.ca>.

Le Comité exécutif de la CRTFP est formé du président, des vice-présidents, du directeur général, de l'avocate générale ainsi que de six directeurs. Le Comité fournit une orientation stratégique qui assure la supervision des priorités et projets établis dans le plan stratégique annuel de la CRTFP.

### Employés

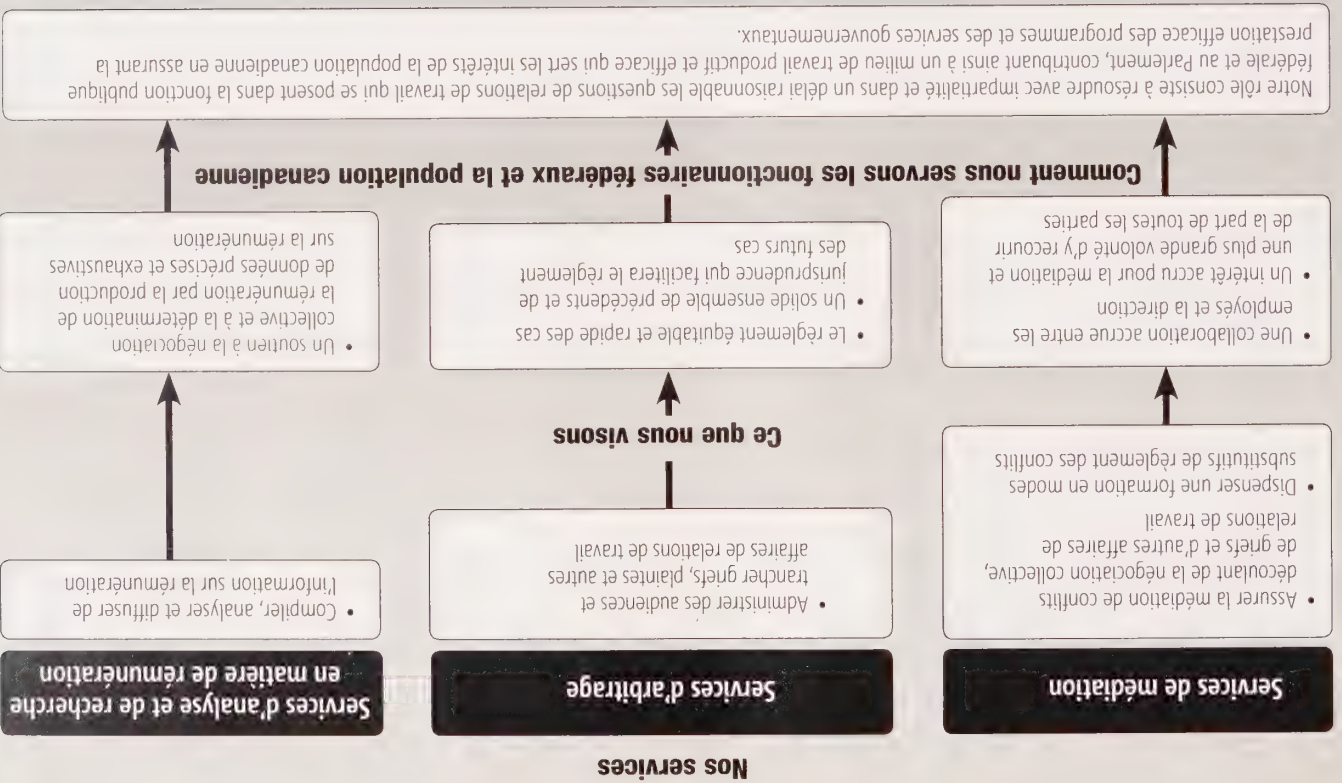
avis et de l'aide juridique.

Les employés de la CRTFP ont un ensemble de compétences à la fois variées et complémentaires, ainsi qu'une expertise dans des domaines tels que les relations de travail, le droit, la recherche, les finances, les technologies de l'information, les ressources humaines et les communications. Ils travaillent avec diligence pour préserver l'indépendance, l'impartialité et l'intégrité de la CRTFP, qualités qui contribuent toutes directement à sa réputation enviable de chef de file dans le domaine des relations de travail.



\* La Commission ne participe pas directement aux opérations du Conseil national mixte.

\*\* Le gouverneur en conseil fixe le nombre de commissaires. Ces derniers siègent à temps plein et à temps partiel.



La CRTFP administre les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et pour les institutions du Parlement

## NOS CLIENTS

Enfin, le mandat de la CRTFP a été élargi davantage conformément aux dispositions transitoires incluses dans l'article 396 de la Loi d'exécution du budget de 2009. Plus précisément, la CRTFP doit statuer sur les plaintes en matière d'équité salariale dans la fonction publique qui sont ou qui pourraient être soumises à la Commission canadienne des droits de la personne et sur celles qui pourraient être déposées sous le régime de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public (LEESP), lorsqu'elle entrera en vigueur.

Les clients de la CRTFP comprennent environ 245 000 fonctionnaires fédéraux, visés par la LRTFP et par de nombreuses conventions collectives, ainsi que des employeurs et des agents négociateurs. La LRTFP s'applique aux ministères qui figurent à l'annexe I de la Loi sur la gestion des finances publiques, aux

autres secteurs de l'administration publique centrale énumérés à l'annexe IV de cette même loi ainsi qu'aux organismes distincts mentionnés à l'annexe V (voir l'annexe 1 du présent rapport).

Le Conseil du Trésor emploie quelque 177 000 fonctionnaires pour le compte de ministères et d'organismes fédéraux. Environ 68 000 fonctionnaires travaillent pour l'un des autres employeurs, que ce soit au sein d'organismes de grande taille, comme l'Agence du revenu du Canada, ou de petite taille, comme l'Office national de l'énergie. Une liste de ces employeurs est dressée dans le tableau 1 de l'annexe 1.

Au 31 mars 2012, 20 agents négociateurs étaient accrédités pour représenter 85 unités de négociation dans la fonction publique fédérale. L'Alliance de la fonction publique du Canada représente 62 % des employés syndiqués, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada en représente 23 %, et la Loi sur la gestion des finances publiques, aux

# À propos de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

PARTIE 1 :

La CRTFP contribue  
au maintien d'un  
milieu de travail  
productif et efficace,  
dont profite  
la population  
canadienne au  
bout du compte  
grâce à l'offre de  
programmes et de  
services efficaces.

## QUI NOUS SOMMES

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) est un tribunal indépendant quasi judiciaire chargé par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) de l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs dans la fonction publique fédérale. Elle est aussi investie par la Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTFP) du même rôle à l'endroit des institutions du Parlement (c'est à dire la Chambre des communes, le Sénat, la Bibliothèque du Parlement, le Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique et le Bureau du conseiller sénatorial en éthique).

La CRTFP est unique en ce qu'elle est un des rares organismes au Canada qui combine les fonctions d'arbitrage et les responsabilités d'une tierce partie indépendante dans le contexte de la négociation collective. En réglant les questions de relations de travail de façon impartiale, la CRTFP contribue au maintien d'un milieu de travail productif et efficace, dont profite la population canadienne au bout du compte grâce à l'offre de programmes et de services efficaces.

## NOS RESPONSABILITÉS

Conformément à son mandat en vertu de la LRTFP, la CRTFP fournit les principaux services suivants :

- arbitrage – instruire et trancher des griefs, des plaintes et d'autres différends en matière de relations de travail;
- médiation – aider les parties à conclure des conventions collectives, à gérer leurs relations conformément à des conventions collectives ainsi qu'à régler leurs différends sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience;

La CRTFP fournit les locaux et les services de soutien administratif nécessaires au Conseil national mixte (CNM), un organisme consultatif indépendant formé de représentants de l'employeur et des employés. Le CNM a pour rôle de faciliter l'élaboration conjointe – et la consultation à ce sujet – de lignes de conduite et de modalités d'emploi qui ne se prêtent pas à la négociation ponctuelle par unité. La CRTFP loge le CNM, mais ne joue pas de rôle direct dans ses activités. On peut en apprendre plus sur les activités du CNM en prenant connaissance de son rapport annuel, à l'adresse <http://www.njc-cnm.gc.ca>.

La CRTFP fournit les locaux et les services de soutien administratif nécessaires au Conseil national mixte (CNM), un organisme consultatif indépendant formé de représentants de l'employeur et des employés. Le CNM a pour rôle de faciliter l'élaboration conjointe – et la consultation à ce sujet – de lignes de conduite et de modalités d'emploi qui ne se prêtent pas à la négociation ponctuelle par unité. La CRTFP loge le CNM, mais ne joue pas de rôle direct dans ses activités. On peut en apprendre plus sur les activités du CNM en prenant connaissance de son rapport annuel, à l'adresse <http://www.njc-cnm.gc.ca>.

Pour en savoir plus sur ces services, consultez la figure 1, *Survol de la Commission des relations de travail dans la fonction publique*.

Dans le cadre d'une entente conclue avec le gouvernement du Yukon, la CRTFP administre aussi les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs visés par la Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation du Yukon et par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon. Lorsqu'elle s'acquitte de ces fonctions, la CRTFP agit à titre de Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et de la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon. Des rapports annuels distincts sont établis relativement à chacune de ces lois et figurent sur le site Web de la CRTFP, à l'adresse <http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>.

ANNEXE 2 .....	20
Tableau 1 : Grievs, plaintes et demandes devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique 2011-2012 .....	20
ANNEXE 3 : SYNTHÈSE DES DEMANDES DE CONTRÔLE JUDICIAIRE DE DÉCISIONS .....	21
ANNEXE 4 : DÉCISIONS IMPORTANTES RENDUES PAR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....	22

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE .....	iii
MESSAGE DU PRÉSIDENT .....	v
PARTIE 1 : À PROPOS DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE .....	2
Qui nous sommes .....	2
Nos responsabilités .....	2
Nos clients .....	3
Nos gens .....	4
PARTIE 2 : UN SURVOL DE L'ANNÉE .....	5
Vue d'ensemble de la charge de travail .....	5
Griefs .....	6
Plaintes .....	6
Demandes .....	7
Services de médiation .....	8
Médiation de cas .....	8
Négociation collective .....	8
Formation en médiation .....	9
Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR) .....	9
Étude de comparabilité de la rémunération .....	9
Consultation des intervenants .....	9
Défis et occasions .....	10
Gestion des cas .....	10
Gestion de l'information .....	11
Services partagés .....	11
Protection de la vie privée et transparence .....	11
Contrôle judiciaire .....	12
Décisions importantes .....	12
COORDONNÉES DE L'ORGANISATION .....	13
ANNEXE 1 .....	14
Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur .....	14
et par agent négociateur .....	14
Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur .....	19

## MESSAGE DU PRÉSIDENT

J'ai le plaisir de soumettre au Parlement le Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) pour 2011-2012.

Je suis très fier des progrès et des gains en efficacité que la CRTFP a réalisés encore cette année en s'acquittant des responsabilités qui nous sont confiées et en travaillant en collaboration avec nos clients afin de s'assurer que nous répondons toujours à leurs besoins.

La nouvelle approche analytique et davantage proactive que nous avons adoptée afin de gérer l'augmentation de notre charge de travail, qui est passée de 1 200 cas, il y a 10 ans, à près de 6 000 aujourd'hui, nous est d'une grande utilité. Nous fermons environ 1 500 cas par année, ce qui représente un excellent travail. Nous devons toutefois faire encore mieux et recourir à des outils performants d'analyse et de gestion de cas afin de répondre de manière plus ciblée et plus efficace aux besoins de certaines des parties.

Parmi les outils de gestion de cas que nous avons utilisés pour accélérer le traitement des dossiers de cas, on peut citer la tenue de conférences préparatoires à l'audience destinées à régler les questions de procédure à l'avance, l'organisation de réunions d'enquête et l'instruction des affaires sur la base d'arguments écrits, dans la mesure du possible, ou par une analyse préalable des questions sous-jacentes.

Comme plus de la moitié des cas qui constituent notre charge de travail ont été présentés par des fonctionnaires appartenant au même groupe professionnel, nous avons mis sur pied un groupe de travail spécial chargé de répondre aux besoins particuliers de ces parties, lequel est appuyé par un système de gestion des cas plus rigoureux et précis qui nous permettra d'établir des correspondances entre les affaires et de traiter les affaires similaires de manière uniforme.

Nous poursuivons également l'examen, l'analyse et la rationalisation de nos processus d'arbitrage et de médiation de manière à optimiser nos ressources et à accroître davantage notre efficacité, et ce, en collaboration avec les parties par l'intermédiaire de notre Comité de consultation des clients. Le Comité, qui est composé de représentants de notre organisation, d'employeurs et d'agents négociateurs, s'est employé à améliorer la gestion de la procédure d'audience par différentes initiatives, comme la recherche de solutions pour

remédier aux reports d'audience de dernière minute et la tenue d'un nombre accru d'audiences accélérées.

Je suis également ravi de signaler que les parties qui ont volontairement choisi d'utiliser nos services de médiation pour résoudre leurs conflits ont obtenu un succès considérable. Plus précisément, nos Services de règlement des conflits ont mené 80 interventions de médiation relativement à des plaintes et à des griefs qui nous avaient été soumis, ce qui signifie que de nombreux dossiers renvoyés à l'arbitrage ont été réglés sans audience. De plus, certaines parties ont opté pour la médiation préventive pour résoudre leurs différends avant que leurs griefs ou leurs plaintes soient renvoyés à l'arbitrage. Nous avons également fourni des services de médiation aux parties dans le cadre de leur processus de négociation collective lorsqu'elles n'arrivaient pas à progresser dans leurs négociations face à face.

Dans le domaine de la rémunération, de l'analyse et de la recherche, nous avons mis en place les outils, les méthodes et les mécanismes nécessaires afin d'être en mesure d'effectuer notre étude nationale récurrente de comparabilité de la rémunération et d'autres études et enquêtes qui permettent d'étayer les décisions relatives aux négociations collectives et à la rémunération.

Enfin, pour continuer à répondre aux besoins de nos clients et, en conséquence, à ceux de la population canadienne, nous avons consacré beaucoup de temps à améliorer notre cadre de gestion de l'information. Je suis heureux de mentionner que nous avons établi une structure de gouvernance efficace pour assurer le succès du projet et que nous comptons mettre en place notre nouveau système durant le prochain exercice. Aucun des accomplissements réalisés cette année n'aurait été possible sans la contribution de mes collègues et celle de tous les employés de la CRTFP. Grâce à leur excellent travail, leur professionnalisme et leur loyauté, la CRTFP continue d'être reconnue comme un acteur unique de premier plan dans le domaine des relations de travail.

**Casper M. Bloom, c. r., Ad. E.**

Président

Commission des relations de travail dans la fonction publique



# COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE 2011 - 2012

Président :

Casper M. Bloom, c. r., Ad. E.

Vice-présidents :

Linda Gobeil (nommée le 28 avril 2011)

Renaud Paquet

Michèle A. Pineau (mandat a pris fin le 31 décembre 2011)

Conseillers à scripts plein :

Roger Beaulieu

Stephan J. Bertrand

Dan Butler (a pris sa retraite le 7 octobre 2011)

Steven B. Katkin (nommé le 1<sup>er</sup> septembre 2011)

Catharine (Kate) Rogers

Conseillers à forum partiel :

Christopher James Albertyn

Ruth Elizabeth Bilson, c.r.

George P.L. Filliter

Deborah M. Howes

Margaret E. Hughes

William H. Kydd

Paul E. Love

Allen Ponak (mandat a pris fin le 18 février 2012)

Joseph William Potter

W. Augustus (Gus) Richardson

John J. Steeves

## CADRES DE DIRECTION DE LA CRTFP

Directeur général

Avocate générale

Directrice, Services d'analyse et de recherche en matière de relations de travail

Directeur, Services généraux

Directeur, Services de règlement des conflits

Directeur, Services financiers

Directrice, Services des ressources humaines

Directrice, Opérations au greffe et politiques

Susan Mailer

Chantal Bélanger

Robert Sabourin

Gilles Grenier

Allison Campbell

Céline Laporte (directrice intérimaire)

Sylvie M.D. Guilbert

Guy Lalonde



l'honorable James Moore, C.P., Député  
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles  
Chambre des communes  
Ottawa K1A 0A6

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 251 de la *Loi sur les relations de travail* dans la fonction publique, le Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012, pour que vous le déposiez devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mon profond respect.



**Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.**

Président

© Ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2012

N° de cat. SR1-2012

Cette publication est également disponible sur le site Web de la CRTFP, à <http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>.

# Rapport annuel 2011-2012

Commission des relations de  
travail dans la fonction publique







3 1761 11551085 1

